



**UNIVERSIDAD DE PANAMA
VICERRECTORIA DE INVESTIGACION Y POSTGRADO
FACULTAD DE ADMINISTRACION PUBLICA
MAESTRIA EN GERENCIA DEL BIENESTAR SOCIAL**

**“DIAGNOSTICO SOCIOECONOMICO Y LABORAL DE LOS/LAS
COLABORADORES/AS DEL INSTITUTO ONCOLOGICO NACIONAL
DENTRO DE LOS SERVICIOS TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS, PARA
SUSTENTAR LA PROPUESTA DE CREACION DE LA UNIDAD DE
BIENESTAR SOCIAL DEL COLABORADOR(A)”**

**REALIZADO POR
LELYS GUADALUPE RIVERA
C I P 7-93-1013**

Trabajo de grado para optar por el titulo de maestria en gerencia de bienestar social

PANAMA, REPUBLICA DE PANAMA

2017

57

Este trabajo ha sido aprobado por la Escuela de Trabajo Social en el cumplimiento de los requisitos exigidos para otorgar el Título de Maestría en Gerencia de Bienestar Social

Asesora

Miembro del jurado

Miembro del jurado

Fecha

25 JUL 2017

Diego Antonio

Al proponernos metas consolidamos nuestros sueños, en cada etapa hay obstaculos, pero son aquellos sacrificios y adversidades que nos hacen apreciar cada momento

Nada causa mas satisfaccion que lograr nuestras metas valorando cada esfuerzo

Emanuel Robinson

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación se lo dedico a Dios, por ser mi guía incondicional en todo momento. Por permitirme conducir con éxito cada una de mis metas.

A mi familia por ser mi motivación y estímulo para superarme profesionalmente.

Y a cada una de las personas, que a través de sus recomendaciones y enseñanzas me facilitaron la consecución de esta etapa.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme obtener este logro, por su presencia y compaña en mi vida, por brindarme entendimiento y sabiduría como persona y como profesional

A la Universidad, porque me posibilitó el conocimiento y la formación necesaria durante esta etapa

A las autoridades del Instituto Oncológico Nacional y a sus colaboradores(as) por facilitarnos sus instalaciones y continua colaboración

Especialmente a mi amiga Marisela y a la profesora Muna de Barsallo por haberme colaborado, a la vez que fueron fuente de motivación para llegar a feliz término de este trabajo

Y a todas aquellas personas que directa o indirectamente, se esmeraron en brindarme los recursos, que fueron necesarios durante el desarrollo de este proyecto investigativo

De igual manera a la doctora Teresa Spalding, por su gran interés en participar como asesora y guía, posibilitando exitosamente la presentación y culminación de esta investigación

INDICE

	Pag
INDICE DE CUADROS	xi
INDICE DE GRAFICAS	xviii
INDICE DE ANEXOS	xxv
RESUMEN EJECUTIVO	1
SUMMARY	3
INTRODUCCION	5
 CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACION, OBJETIVOS	
1 1 Antecedentes	9
1 2 Planteamiento del problema	15
1 3 Preguntas de investigacion	22
1 4 Justificacion	23
1 5 Aportes	25
1 6 Cobertura de la investigacion	26
1 7 Hipotesis	29
1 7 1 Hipotesis especifica	29
1 7 2 Hipotesis nula	29
1 8 Objetivos	30

1 8 1	Objetivos generales	30
1 8 2	Objetivos específicos	30

CAPITULO II MARCO TEORICO Y DE REFERENCIA

2 1	Generalidades del Instituto Oncologico Nacional	33
2 1 1	Instituto Oncologico Nacional	33
2 1 1 1	Evolucion historica del Instituto Oncologico Nacional	33
2 1 1 2	Ley que establece la creacion del Instituto Oncologico Nacional	36
2 1 1 3	Vision	37
2 1 1 4	Mision	37
2 1 1 5	Valores	37
2 1 1 6	Objetivos	38
2 1 1 7	Organizacion y estructura organizativa	39
2 1 1 8	Desafios que presenta	41
2 1 1 9	Importancia de la labor que realiza el Instituto Oncologico Nacional	42
2 1 1 9 1	Colaboradores	43
2 2	Bienestar social	45
2 2 1	Concepto	45
2 2 2	Aspectos esenciales del bienestar social	48
2 2 3	Fundamento legal sobre salud seguridad social y asistencia social segun la constitucion politica de la Republica de Panama	52

2 3 Bienestar social laboral	55
2 3 1 Concepto	55
2 3 2 Objetivos del bienestar social laboral	58
2 3 3 Bienestar social laboral y su incidencia en la gestion exitosa de las instituciones	59
2 3 4 Bienestar social laboral y calidad de vida	63
2 3 5 La motivacion organizacional para el fomento del bienestar social laboral	65
2 4 Gerencia del bienestar social	69
2 4 1 Labor de la gerencia en el bienestar socio laboral de los/las colaboradores(as)	70
2 4 2 Beneficios de los programas establecidos por la gerencia del bienestar social	72
2 4 3 Retos de la gerencia del bienestar social	73
2 5 Desarrollo humano como base del bienestar social	74
2 5 1 Concepto de desarrollo humano	74
2 5 2 Proposito del desarrollo humano	75
2 5 3 Enfoque del desarrollo humano	76

CAPITULO III MARCO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION

3 1 Tipo de investigacion	79
3 1 1 Enfoque del estudio	79
3 2 Fuentes de informacion	79

3 2 1	Fuentes primarias	80
3 2 2	Fuentes secundarias	80
3 3	Poblacion de estudio	81
3 4	Diseño de la muestra	82
3 4 1	Caracterizacion de la muestra	84
3 5	Tecnicas de recoleccion de datos	85
3 6	Validacion del instrumento de investigacion	87
3 7	Representacion de datos	88
3 8	Tipo de analisis estadistico	88

CAPITULO IV PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4 1	Por area de analisis	91
4 1 1	Caracteristicas sociales y economicas de la poblacion de estudio	93
4 1 2	Problemas en la familia de los/las colaboradores(as) del ION	183
4 1 3	Condiciones laborales de la poblacion y valoracion sobre estas	209
4 1 4	Problemas laborales que presentan los/las colaboradores(as) del ION	259
4 1 5	Expectativa del/la colaborador(a) ante la creacion de la Unidad de Bienestar Social en la institucion	277

CAPITULO V PROPUESTA PARA LA CREACION DE LA UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS/LAS COLABORADORES(AS) DEL ION

5 1 Referencia general de la propuesta	295
5 1 1 Introduccion	296
5 1 2 Naturaleza de la propuesta	297
5 1 3 Justificacion	298
5 2 Objetivos	299
5 2 1 Objetivo general	299
5 2 2 Objetivos especificos	299
5 3 Alcances	300
5 4 Delimitaciones	301
5 5 Metas	301
5 6 Recursos implementados	303
5 7 Programas establecidos	303
5 7 1 Poblacion beneficiada	304
5 7 2 Areas de intervencion	304
5 7 3 Plan de trabajo	306
5 8 Analisis de beneficios	337
5 9 Costos y presupuesto	337
RECOMENDACIONES	340
BIBLIOGRAFIA	342
ANEXOS	347

INDICE DE CUADROS

Nº	Pag	
1		Edad y sexo de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 94
2		Estado civil y sexo de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 97
3		Escolaridad y sexo de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) Del ION 101
4		Profesion y sexo de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 104
5		Corregimientos en el cual residen los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, segun sexo 112
6		Tipo de familia segun lo señalado por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 118
		6(a) Descripcion por edades del numero de miembros de las Familias que residen con los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 122
		6(b) Nivel de escolaridad de los miembros de la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 125
		6(c) Ocupacion de los miembros de la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 129
		6(d) Estado civil y sexo de los miembros que componen la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 132

7	Ingreso familiar mensual de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	135
7(a)	Egreso familiar mensual de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	139
8	Consideraciones de los(as) funcionarios(as) del ION acerca de la suficiencia de los ingresos familiares que obtienen	141
9	Fuentes de ingresos adicionales de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	143
10	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, con respecto a la calificación de la condición de su vivienda	145
11	Tipo y tenencia de la vivienda de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	147
12	Espacios con que cuentan las viviendas donde residen los(as) funcionarios(as) del ION	150
13	Materiales de construcción y facilidades con que cuenta la Vivienda de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	152
14	Enfermedades sufridas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) jefe de la familia adultos de la familia y niños en los dos últimos años	156
15	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, con respecto al control adecuado de su enfermedad	159
16	Dificultades que tienen los(as) funcionarios(as) entrevistados(as)	

	del ION para llevar un control adecuado de su enfermedad	161
17	Sugerencias ofrecidas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la clinica del empleado	164
18	Respuestas de los(as) funcionarios(as) del ION, con respecto a cuantas personas del grupo familiar tienen cobertura de la caja de seguro social	166
19	Instituciones de salud que utilizan los miembros de la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	168
20	Respuesta de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION con relacion a las situaciones que confrontan los miembros de la familia al enfermarse	171
21	Existencia de adultos mayores en el hogar de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	174
22	Descripcion de la condicion de salud de los adultos mayores que residen con los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	176
23	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION con relacion a las dificultades que tienen en el cuidado y atencion del adulto mayor	179
24	Caracteristicas de los adultos mayores que residen con los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	181
25	Naturaleza de las relaciones familiares de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	184
26	Descripcion de la comunicacion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION con sus familiares	188

27	Caracterizacion de la relacion afectiva en el hogar de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	191
28	Distribucion de las responsabilidades en el hogar de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	194
29	Actividades que realizan en familia durante el tiempo libre los(as) funcionarios(as).entrevistados(as) del ION y la frecuencia en que lo hacen	196
30	Problemas que confrontan los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION dentro del nucleo familiar	200
31	Otros problemas que existen en la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	203
32	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la asesoria que han buscado para enfrentar los problemas familiares y a quienes han solicitado esta ayuda	207
33	Descripcion sobre la ocupacion y el estatus laboral de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	211
34	Años de servicio de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	219
35	Respuesta de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a su satisfaccion salarial y laboral	222
36	Respuesta de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relacion a como es su puntualidad laboral	224
37	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la frecuencia con que se ausenta del trabajo	227

38	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a como contribuyen al bienestar laboral en la institucion	230
39	Medidas de apoyo identificadas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION dirigidas al bienestar laboral en la institucion	233
40	Conocimiento que tienen los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre los planes de crecimiento profesional	237
41	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la existencia de oportunidades de ascender a mejores cargos o puestos de trabajo dentro de la institucion	240
42	Interes mostrado por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en llevar a cabo alguna meta de desarrollo profesional	243
43	Dificultades expresadas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) Del ION para llevar a cabo sus planes de desarrollo profesional	247
44	Necesidades expresadas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION para mejorar su situacion laboral, segun sexo	250
45	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion al puntaje obtenido en la evaluacion de su desempeño laboral segun sexo	255
46	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre el conocimiento de los instrumentos legales que amparan su condicion como trabajador(a)	257
47	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la motivacion por el trabajo que realiza	260

48	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre la calificación que le dan a la relacion interpersonal con su jefe inmediato y con sus compañeros(as) de trabajo	263
49	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre la calificación que le dan a la comunicacion con su jefe inmediato y con sus compañeros(as) de trabajo	267
50	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en cuanto a si poseen sobrecarga laboral	270
51	Respuesta de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre si se sienten aceptados(as) en su medio laboral	272
52	Descripcion por parte de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a las dificultades que mayormente se le presentan en la ejecucion de su trabajo	274
53	Existencia de un lugar para expresar sus problemas de trabajo en la opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	278
54	Consideraciones de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre la conveniencia de una unidad tecnico administrativa para atender sus necesidades	280
55	Medidas o actividades que los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION le gustaria que se implementaran para contribuir al bienestar social	283
56	Frecuencia con que les gustaria a los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION que se desarrollaran estos programas institucionales	286

57	Respuestas de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre la disposicion a participar en la implementacion de programas de bienestar social	288
58	Sugerencia, recomendacion o comentario adicional de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la creacion de la unidad del bienestar social	291

INDICE DE GRAFICAS

Nº		Pag
1	Edad y sexo de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	96
2	Estado civil y sexo de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	99
3	Escolaridad y sexo de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	103
4	Profesion y sexo de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	109
5	Profesion y sexo de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	109
6	Profesion y sexo de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	110
7	Corregimientos en el cual residen los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, segun sexo	116
8	Corregimientos en el cual residen los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION segun sexo	116
9	Corregimientos en el cual residen los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, segun sexo	117
10	Tipo de familia segun lo señalado por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	120
11	Descripcion por edades del numero de miembros de las familias que residen con los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	124
12	Nivel de escolaridad de los miembros de la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	127
13	Ocupacion de los miembros de la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	131

14	Estado civil y sexo de los miembros que componen la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	134
15	Ingreso familiar mensual de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	137
16	Egreso familiar mensual de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	140
17	Consideraciones de los(as) funcionarios(as) del ION acerca de la suficiencia de los ingresos familiares que obtienen	142
18	Fuentes de ingresos adicionales de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	144
19	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION con respecto a la calificacion de la condicion de su vivienda	146
20	Tipo y tenencia de la vivienda de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	149
21	Espacios con que cuentan las viviendas donde residen los(as) funcionarios(as) del ION	151
22	Materiales de construccion con que cuenta la vivienda de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	154
23	Facilidades con que cuenta la vivienda de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	154
24	Enfermedades sufridas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as), jefe de la familia, adultos de la familia y niños en los dos ultimos años	158
25	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	

	con respecto al control adecuado de su enfermedad	160
26	Dificultades que tienen los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, para llevar un control adecuado de su enfermedad	163
27	Sugerencias ofrecidas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la clinica del empleado	165
28	Respuestas de los(as) funcionarios(as) del ION con respecto a cuantas personas del grupo familiar tienen cobertura de la caja de seguro social	167
29	Instituciones de salud que utilizan los miembros de la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	170
30	Respuesta de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, con relacion a las situaciones que confrontan los miembros de la familia al enfermarse	173
31	Existencia de adultos mayores en el hogar de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	175
32	Descripcion de la condicion de salud de los adultos mayores que residen con los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	177
33	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION con relacion a las dificultades que tienen en el cuidado y atencion del adulto mayor	180
34	Caracteristicas de los adultos mayores que residen con los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	182
35	Naturaleza de las relaciones familiares de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	186

36	Descripcion de la comunicacion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION con sus familiares	189
37	Caracterizacion de la relacion afectiva en el hogar de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	192
38	Distribucion de las responsabilidades en el hogar de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	195
39	Actividades que realizan en familia durante el tiempo libre los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION y la frecuencia en que lo hacen	198
40	Problemas que confrontan los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION dentro del nucleo familiar	202
41	Otros problemas que existen en la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	205
42	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la asesoria que han buscado para enfrentar los problemas familiares y a quienes han solicitado esta ayuda	208
43	Descripcion sobre la ocupacion y el estatus laboral de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	216
44	Descripcion sobre la ocupacion y el estatus laboral de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	216
45	Descripcion sobre la ocupacion y el estatus laboral de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	217
46	Años de servicio de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	220

47	Respuesta de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a su satisfaccion salarial y laboral	223
48	Respuesta de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a como es su puntualidad laboral	225
49	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relacion a la frecuencia con que se ausenta del trabajo	228
50	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relacion a como contribuyen al bienestar laboral en la institucion	231
51	Medidas de apoyo identificadas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION dirigidas al bienestar laboral en la institucion	235
52	Conocimiento que tienen los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre los planes de crecimiento profesional	238
53	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la existencia de oportunidades de ascender a mejores cargos o puestos de trabajo dentro de la institucion	241
54	Interes mostrado por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en llevar a cabo alguna meta de desarrollo profesional	245
55	Dificultades expresadas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION para llevar a cabo sus planes de desarrollo profesional	248
56	Necesidades expresadas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION para mejorar su situacion laboral, segun sexo	253
57	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion al puntaje obtenido en la evaluacion de su desempeno laboral,	

	segun sexo	256
58	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre el conocimiento de los instrumentos legales que amparan su condicion como trabajador(a)	258
59	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la motivacion por el trabajo que realiza	261
60	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre la calificacion que le dan a la relacion interpersonal con su jefe inmediato y con sus compañeros(as) de trabajo	265
61	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre la calificacion que le dan a la comunicacion con su jefe inmediato y con sus compañeros(as) de trabajo	269
62	Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en cuanto a si poseen sobrecarga laboral	271
63	Respuesta de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre si se sienten aceptados(as) en su medio laboral	273
64	Descripcion por parte de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a las dificultades que mayormente se le presentan en la ejecucion de su trabajo	276
65	Existencia de un lugar para expresar sus problemas de trabajo en la opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION	279
66	Consideraciones de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre la conveniencia de una unidad tecnico administrativa para	

	atender sus necesidades	281
67	Medidas o actividades que los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION le gustaria que se implementaran para contribuir al bienestar social	285
68	Frecuencia con que les gustaria a los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION que se desarrollaran estos programas institucionales	287
69	Respuestas de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre la disposicion a participar en la implementacion de programas de bienestar social	289
70	Sugerencia recomendacion o comentario adicional de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la creacion de la unidad del bienestar social	293

INDICE DE ANEXOS

	Pag
Ilustracion N° 1 Estructura física del ION	348
Ilustracion N° 2 La atencion al paciente en el ION es una de las funciones basicas del personal	348
Ilustracion N° 3 Las actividades de prevencion y promocion son esenciales en el ION	349
Ilustracion N° 4 Coordinacion de las actividades laborales en el ION	349
Ilustracion N° 5 Cumpliendo con el articulo 109 de la constitucion el ION realiza actividades de promocion prevencion y conservacion de la salud	350
Ilustracion N° 6 El personal que labora en el ION requiere de programas que promuevan el bienestar social de forma integral	350
Ilustracion N° 7 Modelo que sustenta un plan de bienestar social laboral	351
Ilustracion N° 8 Modelo que ejemplifica las dimensiones del desarrollo humano	351
Cronograma de actividades	352
Programacion financiera	353
Entrevista estructurada aplicada a colaboradores(as) del ION	355

RESUMEN EJECUTIVO

Partimos del supuesto de que el bienestar social en una institucion de salud publica si bien es un conjunto de servicios debe estar centrado en las necesidades y condiciones del(a) colaborador(a) y para esto se deben establecer una serie de programas orientados a mejorar la calidad de vida de los(as) colaboradores(as) y sus familias, satisfaciendo sus necesidades, insuficiencias e intereses y potenciando sus habilidades. La consideracion de estos aspectos fue por lo que nos motivo a inquirir el tema bajo estudio.

La seleccion del tema se debe a la experiencia que he adquirido como funcionariadel Instituto Oncologico Nacional al conocer y vivenciar de forma directa la necesidad de implementar eficientemente programas de bienestar socialde forma integral en todos los aspectos laborales y por el interes de aportar al mejoramiento en la calidad social y laboral de la institucion.

Los planteamientos de los autores Blanco, A y Diaz, D (2005) nos permiten adoptar estrategias en base al bienestar social como requerimiento para el logro de los objetivos institucionales. Sus aportes resultan de gran utilidad pues permite adoptar un plan de intervencion dirigido a superar las insuficiencias detectadas que obstaculizan la plena integracion comprometimiento asi, a los trabajadores en la mision y vision institucional.

El tema estudiado se enmarca a traves de una investigacion descriptiva de caracter explorativa debido a que se enfatiza en conocer desde la perspectiva de los colaboradores(as) la necesidad de establecer una unidad de bienestar social dentro de la

institucion La poblacion del estudio estuvo constituida por una muestra estratificada combinada compuesta de 85 funcionarios(as)

El proceso de recoleccion de datos se desarrollo en base al uso de tecnicas de recoleccion como la entrevista estructurada recopilacion y analisis de material bibliografico y la observacion directa por lo cual los hallazgos fueron presentados en base a cuadros y graficas estadisticas

El enfoque y perspectiva establecida en el planteamiento de la propuesta enfatiza la creacion de diversos programas que motivan el crecimiento personal profesional, familiar y economico de todos los funcionarios(as) del ION

SUMMARY

Starting from the assumption that social welfare in a public health institution even if it is a set of services, must be focused on the needs and conditions of the (a) collaborator (a) and for this you should set a series of programmes to improve the quality of life of the(s) (as) employees and their families satisfying your needs, weaknesses and interests and enhancing their skills. Consideration of these aspects was what motivated us to inquire the subject under study.

The selection of the subject is due to the experience that I have acquired as an officer of the Instituto Oncológico Nacional (National Cancer Institute) to learn and experience in a direct way the need to efficiently implement programs of social welfare in a comprehensive manner in all aspects of employment and in the interest of contributing to the improvement in social and work quality of the institution.

The approaches of authors Blanco, A. and Diaz D. (2005) allow us to adopt strategies based on social welfare as a requirement for the achievement of institutional goals. Their contributions are useful as it allows you to adopt a plan of action aimed at overcoming the detected shortcomings that hinder full integration making the commitment of the workers as in the institutional mission and vision.

The studied subject is framed through an exploratory descriptive nature research since it emphasizes in learning from the perspective of the contributors (as) the need to establish a unit of social welfare within the institution. The study population consisted of a combined stratified sample composed of 85 officials.

The data collection process was developed based on the use of harvesting techniques as structured interview compilation and analysis of bibliographic material and direct observation, by which the findings were presented based on pictures and statistics graphs

The focus and perspective established in the approach of the proposal emphasizes the creation of various programs that motivates the personal professional family and economic growth of all them officials (as) of the Instituto Oncologico Nacional (Institute Cancer national)

INTRODUCCION

El diagnóstico socio laboral dentro de una institución tiene como finalidad enfatizar y reconocer las necesidades y expectativas de los(as) colaboradores(as) que deberán ser tomadas en cuenta por la institución para abordar e implementar así programas que garanticen el desarrollo humano integral en función del logro de resultados óptimos y productivos en el ejercicio de sus funciones

En una institución de servicio como lo es el Instituto Oncológico Nacional requiere fomentar no solo el desempeño efectivo en sus funciones, sino además velar porque exista una integración igualitaria en cada aspecto del desempeño laboral

Es por esta razón que este trabajo de investigación, se realizó con la finalidad de proyectar y darle relevancia al tema titulado **“Diagnóstico Socioeconómico y Laboral de los(as) Colaboradores/as del Instituto Oncológico Nacional dentro de los Servicios Técnicos Y Administrativos, para Sustentar la Propuesta de Creación de la Unidad de Bienestar Social del Colaborador(a)”**

Abarcando a través de sus objetivos específicos temas de gran importancia como los son El perfil socioeconómico de los(as) colaboradores(as) del Instituto Oncológico Nacional como población objeto de estudio Los problemas que existen en la familia de los colaboradores del Instituto Oncológico Nacional las condiciones socio laborales y las necesidades más apremiantes que se reflejan en los(as) colaboradores(as) del ION, las dificultades laborales que presentan los colaboradores del Instituto Oncológico Nacional

y la percepcion de los(as) colaboradores(as) sobre los beneficios de la creacion de la Unidad de Bienestar Social del(a) Colaborador(a)

El contenido de este informe de investigacion se estructuro en cuatro capitulos

En el primer capitulo se establece el problema de investigacion en el cual se detallan los antecedentes se realiza el planteamiento del problema la justificacion, se describen los aportes los objetivos generales y especificos que se proyectan para esta investigacion

En el segundo capitulo se desarrolla el marco teorico y de referencia 'La institucion el bienestar social y laboral en el cual se detallan los aspectos mas relevantes de la institucion objeto de estudio (El Instituto Oncologico Nacional) como lo es su antecedente historico, su mision su vision y su estructura organizativa. Ademas se contemplo el desarrollo de temas como bienestar social, su conceptualizacion e importancia asi como tambien el bienestar social laboral, la gerencia del bienestar social y el desarrollo humano el cual abarco temas importantes referentes al mismo

En el tercer capitulo se formula el marco metodologico estableciendo el tipo de investigacion su enfoque la poblacion la muestra el instrumento de recoleccion de datos asi como tambien la descripcion de la representacion de datos y el tipo de analisis estadistico utilizado

En el cuarto capitulo se realiza el analisis e interpretacion de los resultados obtenidos. Las paginas finales presentan las recomendaciones la bibliografia y finalmente los anexos

El aporte fundamental de este estudio es proyectar la perspectiva general de los (las) colaboradores(as) del ION sobre las insuficiencias que como institucion se deben mejorar

y equiparar facilitando así, la implementación de estrategias y programas dirigidos a establecer un clima laboral adecuado en función del bienestar integral del todo el colectivo

Finalmente destacamos que nuestro estudio va dirigido a proporcionar las herramientas biopsicosociales que el (la) colaborador(a) requiere para establecer un desempeño profesional y personal óptimo, que propicie un cambio positivo tanto en su estilo de vida como también en el buen desempeño de sus funciones, que se verán reflejadas en la calidad de la atención que ofrezca el mismo

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, OBJETIVOS

1.1 ANTECEDENTES

El tema de bienestar social laboral se encuentra intrínsecamente ligado al surgimiento del estado del bienestar y para poder comprender su origen tenemos que irnos a la propia historia de este estado del bienestar. El cual nace desde el principio de la creación de la humanidad por su condición de ser gregario y luego vinculado a la solidaridad cuyas necesidades individuales son vistas o manejadas de acuerdo a su propio entorno social.

De acuerdo a los señalamientos de Collazos Marisol (2009 pag. 9) **“El Estado del Bienestar desde la perspectiva de favorecer a los sectores menos privilegiados, acometido por el propio Estado, este tiene su origen en la ley de pobres inglesa que data del siglo XVII (1601), lo cual abría la vía para una regulación pública, que hasta entonces eran parte del ente privado (pobreza, abandono, vagabundeo), aspectos que eran dirigidos por parroquias y los ciudadanos más acomodados”**

Luego hasta dos siglos y medio después (1848) en Francia el estado de bienestar es relacionado con la creación de los talleres nacionales, que consistían en dar trabajo por un mínimo de salario, a una gran cantidad de desempleados además cumplirían con el propósito de socorrer o paliar efectos negativos e introducir una serie de mecanismos en el mercado por parte del Estado para responder a situaciones que afectaban a los trabajadores. Para intervenir y encauzar los procesos de la industrialización y de desarrollo de capitales de los gobiernos capitalistas en la que se incorporaron países como Alemania, Italia, y España.

De allí a inicios del siglo veinte (1900 a 1940) a raíz del sufragio universal con una democracia expandida en ese mismo periodo, se crea una vía para el funcionamiento de los Estados Liberales de Derecho originada para la actividad reivindicativa de una significativa parte de los sectores populares marcado por la inflexión de la crisis y el estallido de la Segunda Guerra Mundial posteriormente

A raíz de esta crisis surge la importante y reconocida formulación de la Teoría de Keynes (1936), que sustenta que **“El Estado, debía contribuir a la regulación de las actividades económicas, incentivando y sosteniendo una demanda como motor del crecimiento de la inversión, que produciría a su vez un arrastre sobre el trabajo y este a su vez sobre la demanda, o sea una cadena donde la actuación sobre la política del mantenimiento del pleno empleo jugaba un papel esencial para sostener la demanda como elemento generador de riqueza para sus efectos”**

Temiendo en cuenta las aportaciones de Keynes, mediante la perspectiva de esta teoría se proponen dos formas diferentes de intervención del estado

- a) **Indirectamente** Gestionando un déficit público basado en una política fiscal que implicara a los que poseían rentas y las redes entre aquellos que habían perdido su empleo a la época de recesión económica, ello mediante subsidios que les permitieran cuanto menos mantener su capacidad de consumo y portando la demanda agregada de esa sociedad
- b) **Directamente** Actuando sobre el empleo dando trabajo el Estado, a trabajadores en paro, en la construcción de infraestructura pública que a la vez mejoraba la red de

servicios publicos y permitian que la clase trabajadora mantuviera su poder adquisitivo en épocas de mejores economías

Un hecho importante que también marca la historia del estado de bienestar fue en 1930, al formularse en Estados Unidos el New Deal de Roosevelt disponiendo de una multiplicidad de instancias oficiales destinadas a dar trabajo, realizar obras públicas, a socorrer a los pobres, entre otros

Segundo de uno de los logros más destacados para la consolidación de los Estados del Bienestar ha sido la creación de los Sistemas de Seguridad Social que incluía la sanidad pública gratuita y la consolidación del sistema público de pensiones, originados por la legislación social establecida a principios del siglo en la República de Weimar en Alemania (Prusia) mediante el informe Beveridge) efectuado en Inglaterra en 1945

Tras la Segunda Guerra, y en la mayor parte de los países europeos se origina un movimiento de medidas de nacionalización de empresas y servicios de interés general influenciado por la política keynesiana y permitiendo la intervención del Estado en el sector económico que la iniciativa privada no explota por su baja o nula rentabilidad así como la idea de las nacionalizaciones que fomenta el interés colectivo, de manera que esta economía recibe el nombre 'mixtas', ante la correlación en ellas del sector público y privado

Un hallazgo muy importante en ese momento lo tuvieron los gobiernos social democratas con los programas basados en pactos públicos que implicaron al Estado, la patronal y los sindicatos, de manera que las mejoras salariales la evolución de los

beneficioseconomicos empresariales y las contra prestaciones socio economicas del Estado se pactaran y su evolucion se hiciera no perjudicando a ninguno de estos sectores con igualdad de beneficios

Estas pautas del Estado de Bienestar se sustentaron sobre pilares solidos basados en el

- Derecho a una educacion publica y gratuita
- Derecho a un seguro de jubilacion
- Derecho a la seguridad en el puesto de trabajo
- Derecho a la asistencia medica gratuita y universal
- Derecho a la proteccion por desempleo
- Articulacion de una red de servicios sociales que evitaran la exclusion social e idearan una redistribucion ordenada de los recursos que genera el Estado

Tias una etapa brillante y esperanzadora en la mejora de condiciones de la poblacion europea las crisis economica de 1973 y posteriormente la de 1981, marca el punto de partida respecto al debate sobre el Estado del Bienestar que ha trascendido hasta nuestros dias

En este aspecto Barley y Kunda (1992 pag 142) señalan que **“Los industriales habían logrado riquezas y posicion mediante el trabajo de otros, estaban moralmente obligados a asumir sus responsabilidades, no solo frente a la economia, sino frente al bienestar individual y colectivo de sus empleados, mediante prôgramas sociales dirigidos a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador y en un segundo plano modificar las condiciones de trabajo”**

El bienestar social laboral, tiene su genesis desde finales del siglo XIX, ante la preocupacion de los teóricos de la gerencia por las condiciones de satisfacción de los trabajadores asociado en ese entonces a valores morales y religiosos de los empresarios

Luego con el surgimiento de la teoria de las relaciones humanas el bienestar social laboral se implementa para tratar de encontrar la eficiencia mediante programas que trasciendan la moralidad ofreciendo acciones de beneficencia y algunas prestaciones como vacaciones permisos por enfermedad servicios de salud, y fondos de pensiones con el proposito de incrementar la satisfaccion del empleado y en esa medida su rendimiento

Posteriormente a la Segunda Guerra Mundial la atencion se centra en la busqueda de estrategias para lograr mayor lealtad motivacion y despues hacia los sistemas de compensacion decisiones participativas y enriquecimiento del trabajo

En la decada de los setenta el concepto de bienestar social laboral, esta ligado mas que nada con el de calidad de vida laboral para dar respuesta a la preocupacion por la poca recompensa del trabajo y combatir una decreciente satisfaccion con el empleo permitiendo a traves de su implementacion una trascendencia hacia el desarrollo humano integral en la organizacion

Con la divulgacion de las teorias de las relaciones humanas la profesionalizacion de las areas de recursos humanos y especificamente el surgimiento de las oficinas de trabajo social, los programas de desarrollo organizacional, se implementa de una forma mas innovadora y activa el bienestar social laboral como medio para establecer mejoras

de vivienda educación salud recreación, como principales elementos del bienestar laboral en ese momento

En Panamá el bienestar social laboral tiene inicio en el sector privado en la atención de algunas de las necesidades del trabajador vinculadas a su entorno laboral podemos mencionar empresas como la Cervecería Nacional Riba Smith caracterizadas hoy día a la atención de necesidades más específicas de carácter social y familiar de los trabajadores

Algunas instituciones de carácter público como el Ministerio de Comercio e Industrias el Ministerio de Desarrollo Social, Contraloría General de la República Ministerio de Obras Públicas IPHE Ministerio de Salud entre otros convencidos de su importancia se encuentran ejecutando programas con miras a implantar de forma activa el bienestar social laboral llevados a cabo interdisciplinariamente

El Sector Salud desde el año 2006 inició este tipo de labor con miras a desplazarse a otras instancias o áreas regionales con el propósito de mejorar la labor de cada miembro de estas instituciones

El Instituto Oncológico Nacional como parte de este sector carece de un Departamento o Sección Técnico Administrativa que pueda llevar a cabo esta labor lo cual llama mucho la atención precisamente por corresponder su perfil, identificado por su solidaridad sensibilidad y trato humano con el cliente externo, con mayor compromiso hacia el bienestar social

1 2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Este tema, se plantea con la necesidad de resaltar e identificar la importancia de establecer programas de bienestar social laboral en beneficio tanto del buen funcionamiento de la institucion como de la satisfaccion de sus colaboradores(as)

En todo sistema social a traves de la interaccion entre individuos surgen dificultades en las relaciones interpersonales desacuerdos entre la gestion o procesos de trabajo, surgimiento de diferentes necesidades en los trabajadores (as) fenómeno presente en las distintas instituciones independientemente de su naturaleza Es por ello que hoy se ha implementado programas de bienestar social no solamente en instituciones del sector privado sino que a nivel publico que permita potencializar el recurso mas importante de las instituciones que son sus trabajadores

En nuestro pais como hemos mencionado anteriormente ya existen este tipo de programas que en la actualidad se denominan Departamentos de Bienestar Publico y Relaciones Laborales

A nivel del Ministerio de Salud como ente regente del sector salud se implemento este programa con la intencion de dar cobertura a los diferentes hospitales del pais sin embargo solo ha podido extender sus acciones a nivel de los mismos para efecto de alguna opinion legal requerida Y segun nos explican, las razones estan relacionadas con la demanda de trabajo que tienen con los trabajadores de la propia sede y por la carencia de recursos economicos Este equipo esta integrado por un abogado, dos trabajadoras sociales un psicologo y una secretaria

El Instituto Oncologico Nacional tiene 27 años de haberse creado y desde sus inicios no se contemplo la creacion de un Departamento que se encargara del Bienestar Social de sus Colaboradores(as) lo cual es una brecha entre la Mision y Vision y el caracter o valor asignado a la institucion

En Panama se proyecta la creacion de secciones o departamentos dentro de las instituciones que se encarguen del bienestar social de los(as) trabajadores(as) es por ello que se han creado leyes que rijan esta obligatoriedad

Segun el anexo que contiene el Informe de la Presidencia de la Republica que regula la Contratacion Publica (2005 Ley 22 de 2006) señala que **“Las entidades gubernamentales deberan implantar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a la promocion humana de los Servidores Publicos y su familia, así como contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas a ellos”**

Uno de los recursos que ha sido implementado y que ha servido de apoyo al personal de esta institucion ha sido la Clinica del Empleado que se ha dedicado a brindar atencion a los problemas de salud fisica de los trabajadores que incluye beneficios como la realizacion de los estudios de diagnosticos en la propia institucion, que en los ultimos años se aprecia que se ha desmejorado

Esta situacion esta asociada a factores diversos como cambios estructurales probablemente la norma referente necesite una planificacion o seguimiento estricto, tambien al desconocimiento de la importancia que realmente tiene el factor humano de

una institucion y de las ventajas que puede proporcionar un departamento que se encargue de darle la atencion debida a su personal asi como los beneficios que puede generar ¿O acaso sera un problema de caracter gerencial?

Recientemente, el 14 de noviembre de 2014 se inãuguro la Clinica de Salud Ocupacional” que contaba solamente con un medico con esta especialidad y por obtener mejores oportunidades financieras renuncio al cargo, quedando las/los trabajadores(as) del Instituto Oncologico Nacional desamparados no solamente en el manejo de sus problemas sociales, psicologicos, sociales sino que en la âtencion de sus enfermedades

Con la trayectoria de esta organizacion, al no contar con una Unidad de Bienestar Social Laboral se constituye en una limitacion, pues se carece de profesionales de base que permitan hacerle frente a la demanda de atencion y seguimiento de los problemas de caracter social, psicologico tanto individuales como colectivos y familiares que experimentan los trabajadores de esta institucion

Se considera que la magnitud de los problemas laborales puede exigir la inclusion de especialistas de diversas areas para que pueda tener un verdadero impacto por lo cual la intervencion profesional debe realizarse de forma interdisciplinaria

Conocemos de actividades que se realizan dirigidas al personal sin embargo estas no son planificadas tomando en cuenta su opinion ni las necesidades reales ni la participacion del personal institucional, que luego terminan con un descontento y criticas generalizadas

Entre los problemas que se presentan en el Instituto Oncológico Nacional según información obtenida a través de la Oficina Institucional de Recursos Humanos es el ausentismo laboral, baja productividad, violación del reglamento interno, conflicto en las relaciones interpersonales, irrespeto a la autoridad, deserción laboral, el hurto, apatía, desánimo, reacciones violentas e irrespetuosas hacia el trabajador, acoso laboral, maltrato psicológico y verbal, funciones laborales riesgosas, descontento generalizado, falta de motivación.

Nos manifiestan además que existe aproximadamente el 40% en tardanzas y entre un 30 al 35% por ausentismo laboral. Además refieren un subregistro en ese aspecto dado que algunos departamentos no registran en forma esperada la entrada y salida diaria de los funcionarios por razones asociadas a conquistas gremiales, lo cual supone un porcentaje más elevado.

A nivel de esta entidad hospitalaria se conoce de otros problemas que afectan su funcionamiento que se expresan desde actitudes autocráticas, otras como el dejar hacer, es decir, no le dan el debido proceso disciplinario frente a las normas existentes en el reglamento interno.

Existen otras situaciones donde algunos jefes si aplican medidas disciplinarias lo hacen con unos funcionarios y con otros no lo que trae como consecuencia rivalidad entre las partes, descontento y críticas por los otros subordinados.

Estos problemas pueden afectar la calidad de atención mediante la falta de tolerancia hacia los clientes y sus familiares, irrespeto, mala atención, postergación, atraso en la

gestion en fin desinteres en las actividades meritorias por parte de la clientela en general que comunmente quedan supeditadas a la labor exitosa de aquellos funcionarios honorables

Algunos de estos problemas en mencion son atendidos mediante las disposiciones que rigen el reglamento interno de la institucion otros solo tienen la oportunidad de ventilarlos con algun personal de confianza otros los canalizan a traves de las autoridades respectivas sin llegar a una solucion esperada o la mas adecuada En otros casos se aplican mecanismos disciplinarios excluyendo una segunda oportunidad o actuan indiscriminadamente sancionando algunos y otros no, en situaciones similares y en el peor de los casos quien recepta las quejas o realiza la indagatoria no cumple con el perfil esperado cuya formacion academica no corresponde al nivel academico esperado

No existe realmente un trato justo a las situaciones que confrontan cotidianamente los trabajadores ya sea a nivel personal, familiar ni en su propia comunidad de trabajo ni la presencia de medios de incentivos principalmente para aquellos funcionarios que hacen la diferencia

En el departamento de Trabajo Social de esta institucion algunos funcionarios, nos llegan referidos por otros departamentos o servicios por presentar diversas dificultades que tiene que ver con sus actitudes otros por dificultades en su entorno familiar que si bien se le brinda respuesta es en forma parcial que luego no se le ofrece el seguimiento respectivo debido que este servicio obedece ante todo a la atencion de la demanda externa es decir a los pacientes con enfermedad oncologica

Todo esto se reduce al problema central por la carencia de un departamento que pueda no solamente receptor las quejas, sino que ademas pueda realizar las investigaciones al respecto y ofrecer una intervencion profesional que ofrezca los lineamientos que aminoren este tipo de problemas dentro del entorno laboral

Probablemente otro problema asociado sea la necesidad de una gerencia estable, dirigida a trabajar en forma planificada para mantener, sostener este departamento No se puede olvidar ni mucho menos soslayar que en nuestro pais contamos con la ley No 9 del 20 de junio de 1994, por la que se establece y Regula la Carrera Administrativa

Tal como lo consigna el capitulo VII del departamento de Carrera Administrativa de los servidores publicos con lo relacionado a los incentivos (1994 pag 12) **“La creacion de programas de motivación para los servidores publicos de carrera podra incentivar su productividad, eficiencia, mejorar su desarrollo moral, social, cultural y su espiritu de trabajo”**

Rige ademas la incorporacion de partidas presupuestarias que se requieran para tal fin a traves de Presupuesto General del Estado, previa coordinacion entre las instituciones donde se desarrollen los programas y la Direccion General de Carrera Administrativa

Dentro de cualquier sistema social se generan problemas y el entorno de una institucion de servicio como el Instituto Oncologico Nacional no esta ajeno a esta realidad Por la cual es de fundamental premura asegurar un adecuado clima laboral que garantice efectivas relaciones de convivencia y promueva la productividad y la eficiencia

En este aspecto, se deben considerar la creación de alternativas de inclusión socio laboral que promuevan la motivación y satisfacción dentro de la institución en donde a partir de la ejecución de estas estrategias se favorecerá al buen desempeño laboral de los(as) colaboradores(as)

La institución tiene la responsabilidad no solo de asegurar la producción, sino que también de darle el trato adecuado a los problemas que emerjan dentro de la organización como los de carácter social individual familiar y colectivo, ya que estos problemas van a repercutir no solamente a nivel del propio trabajador sino que interfieren en el rendimiento y productividad laboral general de la empresa

Actualmente el Instituto Oncológico Nacional es una entidad con un clima laboral altamente tenso debido al stress laboral que los(as) funcionarios(as) mantienen probablemente, por la excesiva carga de trabajo y por el tipo de población que se atiende, la cual es altamente vulnerable y compleja, donde no se toman en cuenta la importancia del esparcimiento y desarrollo de actividades ajenas a su compromiso laboral que distienden su mente

Por lo tanto al introducir la presente unidad en el Instituto Oncológico Nacional se espera afectar positivamente el clima laboral del mismo y poder así propiciar un cambio organizacional con premura

1.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACION

La idea sobre la seleccion del tema como proyecto de investigacion nace al ver los conflictos y necesidades que se vivencian en la interaccion cotidiana con los empleados del Instituto Oncologico Nacional

Por lo expuesto, se pretende entonces determinar

- 1 ¿Cuales son las características sociales y económicas de la población en estudio?
- 2 ¿Cuales son los problemas en la familia que presentan las/los colaboradores(as) del Instituto Oncológico Nacional?
- 3 ¿Cuales son las condiciones socio laborales de las/los colaboradores(as) del Instituto Oncológico Nacional?
- 4 ¿Que necesidades socio-laborales presentan las/los colaboradores(as) del Instituto Oncológico Nacional?
- 5 ¿Que nivel de satisfacción y realización laboral existe en las/los colaboradores(as) del Instituto Oncológico Nacional?
- 6 ¿Que problemas en el trabajo presentan las/los colaboradores(as) en el Instituto Oncológico Nacional?
- 7 ¿Como beneficiaria la creación de la Unidad de Bienestar Social a las/los colaboradores(as) del Instituto Oncológico Nacional y a la propia Institución?
- 8 ¿Que intereses y expectativas tiene la población en estudio sobre la gestión de programas y servicios de bienestar social?

1 4 JUSTIFICACION

Esta investigacion es importante puesto que nos permite plasmar los aspectos mas relevantes dentro de las actividades e interacciones laborales como lo son las necesidades y expectativas de los/las colaboradores(as), que justifican la creacion de la Unidad de Bienestar Social dentro del Instituto Oncologico Nacional

Se Considera que el tema de Bienestar Social de los Colaboradores más que un beneficio es un derecho y es responsabilidad del Estado o de cualquier institucion ya sea a nivel publico o privado crear la oficina o departamento que se encargue de llevar a cabo las tareas a fines

Al respecto Freddy Arrieta (2010 pag 154) en trabajo realizado sobre Bienestar Social apunta **“Todas las empresas, organizaciones e instituciones del Estado estan llamadas a velar por el bienestar de su gente, es por ello que el Area de Bienestar social deberia ser la primera unidad en defender, propiciar y mantener una conducta orientada a generar ese equilibrio, equidad, y valoracion que merece las personas en cualquier lugar que ocupe dentro de la organizacion debe crear, mantener, y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de sus trabajadores, bajo la firme concepción del Talento humano como principal recurso en la obtencion de la eficiencia y eficacia”**

El bienestar social es un aspecto tan importante en la vida de los seres humanos que necesariamente debe ser tomado como asunto de primera linea en las diferentes organizaciones y mas aun cuando estamos en una institucion de servicio cuya demanda de atencion debe apuntar a la excelencia

Este estudio permite realizar un diagnostico socio-laboral y economico sobre algunos aspectos individuales y familiares que puedan estar interrelacionadas o vinculados al propio desempeño laboral. Viabiliza tambien la expresion objetiva de la opinion de los/las colaboradores(as) en torno a su interes en la creacion del Departamento de Bienestar Social, y luego mediante esta accion sensibilizar las instancias de decision gerencial para la creacion correspondiente.

La contribucion esencial de esta investigacion es proyectarse como un mecanismo que permita llevar a cabo acciones relacionadas al bienestar social para obtener respuesta de desempeño con mayor eficiencia y eficacia. Ademàs tiene la intension de reflejar una nueva concepcion sobre bienestar social laboral con miras a superar la vision estrictamente asistencialista incorporando elementos segun lo regido por la carrera administrativa basicamente en lo que es organizacion y funcionamiento de la Administracion Publica y las politicas de reestructuracion y modernizacion que se derivan de esta.

Se tiene como proposito entonces crear un departamento que funcione como ente integrador entre los requerimientos, las exigencias de la institucion y las necesidades y expectativas de los(as) colaboradores(as), para facilitar la gestion implementacion y la aplicacion de metodologias apropiadas en el desarrollo de un plan de bienestar social de acuerdo con la nueva politica del talento humano.

De manera que podamos mantener y mejorar el desarrollo integral de todo el colectivo laboral y contribuir a mejorar su nivel de vida, y de su familia, igualmente elevar sus niveles de satisfaccion, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de modo

que posibilite la identificación del/la colaborador(a) con el servicio que presta en la institución

Se espera que este estudio sea la base para lograr la creación de la Unidad de Bienestar Social para los(as) colaboradores(as) del Instituto Oncológico Nacional y contribuir así al mejoramiento de su calidad de vida y lograr niveles de eficacia, eficiencia en el desempeño y productividad laboral

1.5 APORTES

Los aportes que se pretenden alcanzar en el desarrollo de este trabajo de investigación se conciben en tres áreas

- 1) Como estudiante nos ayudara a poner en practica nuestros conocimientos dentro de nuestra area laboral, así como tambien nos permitira plantear una propuesta de Bienestar Social Laboral dentro del Instituto Oncológico Nacional que innove la forma en que se concibe el desarrollo institucional y de sus colaboradores, brindandolesolucion y asesoria oportuna a todas sus necesidadeslaborales y socioeconomicas
- 2) Como institución, a la universidad le permitira desarrollar un alto perfil integral en las competencias de sus estudiantes de maestrias así como tambien poner en practica los conocimientos que como institución nos facilita

- 3) Como trabajo de investigacion, nos permitira proyectarel desarrollo de un diagnostico socio-economico y laboral, el cual nos dara a conocer de forma clara y precisa a traves de la interaccion directa con los colaboradores las necesidades y problemas que se presentan cotidianamente, para asi proponer como medida correctiva la creacion de una unidad de bienestar social que sea de beneficio institucional

1 6 COBERTURA DE LA INVESTIGACION

En la siguiente tabla se presentan las areas de analisis que contempla la entrevista realizada a los/las colaboradores(as) del Instituto Oncologico Nacional

AREA DE ANALISIS	VARIABLES	INDICADORES
I Características sociales y economicas de la poblacion de estudio	Sexo	Condicion biologica
	Edad	Años cumplidos
	Estado civil	Condicion marital legal
	Lugar de residencia	Pais /provincia /correg
	Escolaridad	Ultimo año cursado
	Profesion	Oficio que realiza
	Direccion residencial	Lugar de residencia
	Composicion familiar	No de miembros de la flia
	Rol del colaborador dentro	Papel o funcion en el entorno

	de la familia	familiar
	Tipo de familia	Organizacion familiar
	Ingreso familiar mensual	Monto de dinero mensual
	Egreso Familiar	Total de gastos mensuales
	Salud	Enfermedades sufridas por el/la colaborador(a) y los miembros de su familia
		Servicios de salud que utilizan
		Cobertura por la Caja de Seguro Social
		Cumplimiento de los controles de salud y limitaciones existentes
	Vivienda	Tipo de vivienda
		Tenencia de la vivienda
		Distribución del espacio de la vivienda
		Condiciones de la vivienda
		Material de la vivienda
		Servicios con los que cuenta la vivienda
II Problemas en la familia de los/las colaboradores(as) del ION	Relaciones familiares	Calidad de las relaciones
	Afectividad en el nucleo familiar	Grado de afectividad familiar
	Comunicacion dentro del nucleo de la familia	Nivel de comunicacion entre los miembros del hogar
	Distribucion de responsabilidades en el nucleo familiar	Asignaciones de las responsabilidades familiares
	Dependencia quimica	Problemas de adiccion existentes
	Violencia intrafamiliar	Grado de agresion dentro del nucleo familiar
	Otros problemas en el	Situaciones o conflictos que

	nucleo familia	afectan directa o indirectamente a la familia
	Actividades que realizan en familia	Actividades de esparcimiento
III Condiciones laborales de la poblacion y valoracion sobre estas	Ocupacion	Cargo que desempeña
	Estatus laboral	Condicion de estabilidad laboral
	Años de servicios	Tiempo de laborar en el ION
	Salario	Cantidad de dinero percibido mensualmente
	Fuentes adicionales de ingresos	Otras actividades que generen ingresos extras
	Satisfaccion como colaborador(a)	Complacencia por el salario y por el trabajo que realizan
	Puntualidad en el trabajo	Nivel de compromiso con los horarios establecidos
	Valoracion planes de crecimiento profesional	Oportunidad de desarrollo y crecimiento laboral
	Necesidades expresadas por el sujeto para mejoramiento laboral	Expectativas laborales de los/las colaboradores(as)
IV Problemas laborales que presentan los/las colaboradores(as) del ION	Relacion interpersonal	Calidad en la relacion interpersonal con el jefe y compañeros
	Comunicación	Calidad en la comunicación con el jefe y compañeros
	Sobrecarga laboral	Nivel de exceso de trabajo
	Aceptacion	Aprobacion dentro del medio laboral
	Motivacion en el trabajo	Interes en la realizacion de las actividades laborales
	Ausentismo laboral	Nivel de ausencias de los(as) colaboradores(as) a sus jornadas laborales
	Violencia en el trabajo	Existencia de tendencias agresivas u ofensivas en el trabajo

	Otros problemas referidos por el colaborador	Otras situaciones negativas percibidas por el/la colaborador(a)
V Expectativa del/la colaborador(a) ante la creacion de la Unidad de Bienestar Social en la institucion	Expectativas de beneficios	Anuencia del/la colaborador(a) sobre la implementacion de beneficios laborales
	Sobre Tipo de programas	Expectativas sobre los modelos de programas a desarrollar
	Sobre cobertura de los programas	Cantidad o porcentaje de necesidades que abarcan los programas a implementar
	Sobre frecuencia de los programas	Regularidad y continuidad de los programas
	Sobre disposicion a participar	Disposicion de los/lascolaboradores(as) a participar en los programas propuestos por la institucion

1.7 HIPOTESIS

H_i Las necesidades socio laborales y las aspiraciones de los(as) colaboradores(as) del Instituto Oncologico Nacional sustentan la creacion, organizacion e implementacion de una unidad de bienestar social para tal fin

H₀ Las necesidades socio-laborales y las aspiraciones de los(as) colaboradores(as) del Instituto Oncologico Nacional no sustentan la creacion organizacion e implementacion de una unidad de bienestar social para el colaborador

1 8 OBJETIVOS

1 8 1 OBJETIVOS GENERALES

- ☐ Desarrollar un estudio que nos permita conocer las condiciones socioeconómicas y laborales en las que se encuentran los/las colaboradores(as) del Instituto Oncológico Nacional
- ☐ Presentar una propuesta de bienestar social que garantice la prestación de servicios preventivos y la atención a las necesidades socioeconómicas y laborales de los(as) colaboradores(as) del Instituto Oncológico Nacional

1 8 2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Caracterizar el perfil socioeconómico de los/las colaboradores(as) del Instituto Oncológico Nacional como población objeto de estudio
- 2) Especificar los problemas que existen en la familia de los colaboradores del Instituto Oncológico Nacional
- 3) Describir las condiciones socio laborales de los/las colaboradores(as) del ION
- 4) Detallar las necesidades socio laborales más apremiantes que reflejan los/las colaboradores(as) del ION

- 5) Determinar el nivel de satisfaccion y realizacion laboral que existe en los/las colaboradores(as) del Instituto Oncologico Nacional
- 6) Identificar las dificultades laborales que presentan los/las colaboradores(as) del Instituto Oncologico Nacional
- 7) Señalar la percepcion de los(as) colaboradores(as) sobre los beneficios de la creacion de la Unidad de Bienestar Social del(a) Colaborador(a)

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y DE REFERENCIA

2 1 GENERALIDADES DEL INSTITUTO ONCOLOGICO NACIONAL

2 1 1 INSTITUTO ONCOLOGICO NACIONAL

El Instituto Oncologico Nacional es un Instituto y hospital, dedicado a la investigacion y cura del cancer en la ciudad de Panama

Este Instituto ocupa las antiguas instalaciones del Hospital Gorgas en la antigua Zona del Canal de Panama Edificio 254 en el Corregimiento de Ancon

Desde sus inicios ha dedicado esfuerzos a la atencion investigacion y prevención del cancer en Panama donde los profesionales con alto nivel de formacion y enorme calidad humana dan lo mejor de si para brindar al paciente oncologico un servicio de calidad empleando los ultimos avances en el diagnostico y tratamiento de esta enfermedad

Este Instituto cuenta con equipos sofisticados tecnicas quirurgicas avanzadas, efectivos medicamentos y un equipo de gran experiencia prestigio y trayectoria en el ambito de la oncologia

2 1 1 1 EVOLUCION HISTORICA DEL INSTITUTO ONCOLOGICO NACIONAL

Para que esta institucion alcanzara el sitio que ocupa como Hospital de Tercer Nivel, tuvo que atravesar una serie de cambios desde su fundacion hasta el dia de hoy

De acuerdo a los señalamientos de Carlos Castellero (2010 pag 308) **‘Estos cambios se estructuraron paulatinamente en un periodo comprendido entre 1936 hasta 1999, al trasladar las instalaciones hasta el antiguo Hospital Gorgas’**

Entre los cambios historicos que se acentuaron estan los siguientes

- **1936** Bajo la administracion del Presidente Juan Demostenes Arosemena, se fundo el Instituto Radiologico Nacional dedicado al tratamiento del cancer Para aquel entonces los tratamientos se suministraban en el Hospital Santo Tomas y el desaparecido Hospital Panama
- **1940** El 18 de septiembre de ese año durante los primeros dias de gestion del Presidente Augusto Boyd se inauguran las nuevas instalaciones del Instituto Radiologico Nacional Las instalaciones que se encontraban en la Avenida Justo Arosemena eran una dependencia del Hospital Santo Tomas dirigida por el Doctor Ernesto Zubieta

El Instituto Radiologico Nacional dispuso en sus inicios de cuatro medicos, tres enfermeras, auxiliares designadas por el Hospital Santo Tomas y contaba con cuarenta camas

Durante los años siguientes el instituto mantuvo una linea pasiva en la lucha contra el cancer ya que el tratamiento que se suministraba en aquella epoca era solamente para aliviar el dolor de los pacientes

En este Instituto se suministraban tratamientos como la radioterapia, implantacion de aguja de radium inyecciones de mostaza nitrogenada y cirugia

- **1965 1972** La obra ascendente que se emprendio en el Hospital, se vio truncada por los hechos acaecidos el dia 11 de Octubre de 1968 cuando el Centro Cancerologico pasara ser un servicio de la de Seccion Obstetricia y Ginecologica del Hospital Santo Tomas por lo que sus actividades se limitarian al diagnostico y tratamiento del cancer
- **1978** Para este año se iniciaron los trabajos de remodelacion del Instituto Cancerologico que termino en el año 1982 efectuando el corte cinta el Presidente Ricardo De La Espriella en una mañana del mes de noviembre del mismo año
- **1984** El 4 de junio de este año durante el gobierno del Presidente Jorge Illueca se crea mediante la ley 11 el Instituto Oncologico Nacional Doctor Juan Demostenes Arosemena, bajo la Direccion de la Doctora Rosa Maria Crespo de Britton
- **1999** El 3 de junio de este año por medio de resolucio de gabinete N° 44, la Autoridad de la Region Interoceanica (ARI), traspasa al Instituto Oncologico Nacional, las instalaciones del antiguo Hospital Gorgas, acto consumado el 24 de junio del mismo año, cuando se hizo entrega oficial de los edificios 242 y 254

Es el 23 de julio de 1999 cuando se da inicio al traslado de las instalaciones del Instituto Oncológico Nacional ubicado en la Avenida Justo Arosemena al antiguo Hospital Gorgas donde hoy día funciona para seguir brindando atención a pacientes con problemas de cáncer que vienen de todos los lugares del territorio panameño

- En la actualidad se asume una postura más activa en la batalla frente al cáncer cuando se aplican los últimos avances de la medicina en la detección y tratamiento de esta enfermedad. Una historia donde el único objetivo, es ayudar a quienes más lo necesitan en su lucha por salir adelante

2 1 1 2 LEY QUE ESTABLECE LA CREACION DEL INSTITUTO ONCOLOGICO NACIONAL

El 4 de julio de 1984 se crea el Instituto Oncológico Nacional Juan Demostenes Arosemena mediante la Ley 11

Esta ley señala aspectos importantes como son

- Que el Instituto Oncológico Nacional Juan Demostenes Arosemena se regira por un patronato
- Tendrá personería jurídica y patrimonio propio
- Autonomía en su régimen administrativo y funcional
- Se regira por un reglamento interno elaborado por la junta técnica
- Señala aspectos relacionados con la administración el recurso humano y el patrimonio

2 1 1 3 VISION

Desde una perspectiva integral el Instituto Oncologico Nacional se proyecta como una institucion comprometida con la salud de la poblacion panameña innovando en su atencion y promoviendo la salud a traves de la prevencion y la atencion oportuna por lo que se enfoca en

Ser lideres en la atencion, investigacion y prevencion del cancer en Panama

2 1 1 4 MISION

Lo conceptua de la siguiente manera

Ser una institucion especializada en la rama de la oncologia cuyo proposito fundamental es brindar una excelente atencion medica social y familiar a toda la poblacion panameña con el apoyo de la comunidad y en la que interviene directamente un equipo humano altamente calificado y de gran sensibilidad humana

2 1 1 5 VALORES

Los valores son los pilares mas importantes de toda institucion, es por ello que la grandeza del Instituto Oncologico Nacional tiene como cimientos fundamentales los valores que rigen y se practican en todos sus estamentos, siendo la garantia que se brinda a todos sus actores internos y externos

Los valores son un código de conducta que guía la práctica cotidiana de los miembros de esta institución

Los valores son importantes porque de ello depende el comportamiento del Instituto Oncológico Nacional. Así como a un individuo se le conoce por sus valores personales a la Institución Oncológica Nacional se le conoce por sus valores como institución

Los principales valores que promueve al Instituto Oncológico Nacional son

- Servicio, fraternidad y participación
- Responsabilidad y respeto
- Honestidad y tolerancia
- Solidaridad y justicia

2.1.1.6 OBJETIVOS

El Instituto Oncológico Nacional a través de sus objetivos se propone planes y estrategias en busca de una mejora integral en todas sus funciones además proyecta la imagen que la organización pretende para el futuro. Son los fines hacia los cuales está encaminada la actividad del Instituto Oncológico Nacional

Los objetivos del Instituto Oncológico Nacional son los siguientes

- Realizar la prevención diagnóstico tratamiento y control del cáncer y enfermedades afines en todo el territorio de la República

- Fomentar y realizar investigaciones en el país relacionadas con el cáncer y publicar los resultados en revistas científicas nacionales o extranjeras
- Formar especialistas en cáncer, dar cursos, charlas y seminarios de la especialidad a los profesionales del país
- Colaborar con las agencias del sector salud en los programas relacionados con el cáncer y asesorías cuando así lo soliciten
- Contribuir con todos los hospitales del país en el tratamiento del cáncer y asesorarlos cuando así lo soliciten
- Realizar cualquier otra actividad que guarde relación con las funciones o propósitos de la institución

Para el Instituto Oncológico Nacional, garantizar la atención de excelencia a la población a través del acceso a los servicios de salud integral, constituye la base fundamental de sus objetivos institucionales los cuales basados en la estrategia de promoción y prevención buscan ejercer una labor en base a la eficiencia, equidad, eficacia, calidad, humanidad y transparencia de manera sostenible

2.1.1.7 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

El Ministerio de Salud en atención a los problemas del Hospital decide la reubicación del ION a una instalación que permite un manejo más integrado de la población que demanda sus servicios y hace efectivo el traslado de la institución en 1999 a las antiguas instalaciones de lo que fuera el Hospital Gorgas. Este traslado lleva inmersa la necesidad de replantearse algunos aspectos de la organización funcional productiva del Hospital. La

organizacion y estructura productiva del Hospital guarda estrecha relacion con el crecimiento y las características de la demanda general y específica de cada servicio y centro de produccion del ION es decir con el comportamiento y tendencia de la morbilidad y mortalidad por cancer y su relacion con los cambios demografico s (envejecimiento de la poblacion) y epidemiologicos que afectan a la poblacion panameña, toda vez que los tumores (neoplasias) malignos se ubican entre las tres principales causas de muerte en todo del pais

El Instituto Oncologico Nacional tiene como principio lograr una atencion de optima calidad haciendo posible prestaciones sanitarias con oportunidad eficiencia y eficacia Esta organizado por servicios y departamentos cuya estructura productiva se establece segun centro de produccion cada centro de produccion genera los diferentes productos que constituyen su cartera de servicios

Los servicios son la unidad tecnico administrativa del Hospital constituida por secciones mediante la cual se organiza la prestacion de la atencion, es responsable de los procesos de atencion y de sus actividades los cuales deben estar orientados a satisfacer las necesidades de la poblacion que se atiende en el Hospital de acuerdo con su perfil epidemiologico En tanto que los departamentos son la division funcional y administrativa que aglutina un conjunto de servicios

El Instituto Oncologico Nacional esta dirigido por

Patronato

Direccion General

Doctor Anibal Villa Real

Sub Direccion General	Doctor Juan Carlos Alcedo
Direccion de Atencion Medica	Doctor Anibal Villa Real
Direccion de Docencia e Investigacion	Doctor Jorge Lasso De La Vega
Direccion de Administracion y Finanzas	Licenciada Yannillette A de Bolivar

2 1 1 8 DESAFIOS QUE PRESENTA

Dentro de los desafios que presenta el Instituto Oncologico Nacional estan

- La capacitacion del recurso humano medico
- La dotacion del equipo tecnologico en el area de Radioterapia
- Contar con los recursos financieros para hacerle frente a las nuevas lineas terapeuticas cuyo costo es altisimo
- Contar con espacio físico adecuado para darle soporte a la poblacion con patologia oncologica que se incrementa añualmente a 5 000 00 casos nuevos en el pais, de los cuales el ION solo da cobertura en el 60%
- La sistematizacion del componente de la administracion financiera que pueda proveer informacion oportunamente para la toma de decisiones
- Modernizacion de la Administracion mediante indicadores que permitan la eficiencia y eficacia

- Reemplazar el enfoque tradicional por el enfoque moderno
- Compra de dos aceleradores lineales

2.1.1.9 IMPORTANCIA DE LA LABOR QUE REALIZA EL INSTITUTO ONCOLOGICO NACIONAL

El Instituto Oncologico Nacional es un componente importante para el tratamiento del cancer, es una institucion que dispone de personal medico y otros profesionales organizados y de instalaciones para el ingreso de pacientes

La importancia del Instituto Oncologico Nacional radica en que es una institucion de salud unica a nivel nacional que comprende el estudio y el cuidado de los aspectos medicos del paciente con cancer de forma interdisciplinaria, junto a la cirugia y la radioterapia

Atendiendo a las situaciones cotidianas que alli se presentan es preciso contar con una institucion que este preparada para enfrentar los desafios constantes que surgen en cada area de atencion es por ello que dia con dia se establecen las medidas para innovar como a nivel de servicios profesionales

Hoy dia recibir un diagnostico de cancer no es sinonimo de muerte las investigaciones, los avances medicos y la deteccion temprana permiten otras alternativas y dan esperanzas de vida para mas de un millon de personas por año en el mundo

Es preciso señalar tambien la importancia de los colaboradores del Instituto Oncologico Nacional

2 1 1 9 1 COLABORADORES

El Instituto Oncologico Nacional presentan diferentes formas, dimensiones y puestos de trabajo en los que se agrupan medicos tecnicos y administrativos Por ello es necesario ingresar a la realidad de cada una de ellos entender y conocer cada uno de los perfiles del personal entendiendo que en el Instituto Oncologico Nacional laboran en forma conjunta desde un profesional con post grado hasta un empleado sin mayor instruccion

Los profesionales que laboran en el Instituto Oncologico Nacional deben de tomar muy claramente el fin de la institucion, deben tener en claro el concepto de calidad en la atencion que brindan Lo mas importante del quehacer de los colaboradores es procurar al paciente el nivel de bienestar y salud mas alto posible

Las relaciones entre los trabajadores de la institucion han de tener la suficiente calidad humana como para repercutir de forma positiva en el quehacer diario de cada estamento laboral

Es necesario señalar que en las relaciones con el paciente el colaborador de Instituto Oncologico Nacional debiera

- Respetar la dignidad del paciente como persona sin discriminacion por razones de edad, sexo raza, condicion social, ideas o creencias
- Respetar la intimidad del paciente en las exploraciones y cuidados
- Respetar las opiniones del paciente y tratar de aceptar sus opciones aunque difieran de las propias

- Dar al paciente la informacion necesaria para permitirle tomar una decision libremente
- Evitar actuaciones o procedimientos innecesarios
- Procurar que la calidad de vida del paciente durante su estancia en el Instituto Oncologico Nacional sea la mejor posible, en el marco de su enfermedad y la asistencia

En sus relaciones laborales, el colaborador del Instituto Oncologico Nacional debera

- Respetar la estructura jerarquica en tanto no lesione los legitimos intereses de los trabajadores los pacientes o el hospital
- Considerar como un deber mantener el nivel de conocimientos adecuado a la actividad que se desarrolle
- Solicitar y respetar la opinion de los colegas aunque no coincida con la propia
- Canalizar las posiciones criticas, dentro del organigrama sanitario evitando las actitudes despectivas o comentarios negativos y publicos hacia el hospital o alguno de sus trabajadores

Todos estos aspectos son importantes puesto que la buena relacion laboral nace de un compromiso mutuo de trabajo conjunto para la consecucion de los objetivos comunes. Estos aspectos son esenciales para el Instituto Oncologico Nacional ya que es una institucion que busca el bienestar de sus pacientes y colaboradores.

2 2 BIENESTAR SOCIAL

2 2 1 CONCEPTO

Se entiende por bienestar al conjunto de factores que una persona necesita para gozar de una buena calidad de vida. Estos factores llevan al sujeto a gozar de una existencia tranquila y en un estado de satisfacción.

Según Blanco A y Díaz D (2005 pag. 12-13) **“El bienestar social se define como el conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana”**

El bienestar social, por lo tanto, incluye aquellas cosas que inciden de manera positiva en la calidad de vida. Entre estos factores se incluyen e incidirán casi de la misma manera aspectos económicos, sociales y culturales. Si bien es cierto que lo que se entiende por bienestar posee una importante carga subjetiva que le imprime cada individuo con su propia y singular experiencia, porque es claro, lo que para uno es bienestar para otro puede no serlo, existen factores objetivos para determinarlo y que son los que nos permitirán hablar y distinguir cuando hay o no hay una situación de bienestar.

El bienestar social también se concibe como todas las medidas tomadas en la sociedad para satisfacer necesidades de personas o grupos. Este término abarca la acción social de los poderes públicos y de otros agentes que contribuyen a la mejora de calidad de vida.

(familia mercado entidades no lucrativas) El bienestar social es una condicion no observable directamente, sino que es a partir de formulaciones como se comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro

En el bienestar social interactuan un conjunto de sentimientos, de satisfaccion materiale inmaterial que producen en las personas y colectividades una serie de condiciones que no pueden reducirse unicamente al nivel de ganancia sino que incluyen otras dimensiones importantes de la existencia humana como la salud educacion, servicios infraestructuras, vivienda, seguridad entorno, etc

Existen diversas maneras para medir el bienestar social puede ser medido desde diferentes perspectivas

- Un punto de vista estrictamente economico

Este permitira aproximarse al logro de una situacion de bienestar global en la que se incluyan todos los otros aspectos el social el cultural entre otros el producto interior bruto (PIB) de un Pais sera el que asociado con el nivel de distribucion de la riqueza al cual haya llegado dicha sociedad nos dira si hay o no bienestar social

- Por medio de encuestas

Este es procedimiento de investigacion, en el que el encuestador busca recopilar datos socio-economicos y laborales por medio de un cuestionario previamente diseñado sin modificar el entorno ni el fenomeno donde se recoge la

informacion Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la poblacion estadística en estudio, integrada a menudo por personas, empresas o entes institucionales con el fin de conocer estados de opinion ideas, características o hechos específicos El investigador debe seleccionar las preguntas mas convenientes de acuerdo con la naturaleza de la investigación en ese caso sobre el bienestar social

- Por medio de entrevistas

Este metodo se utiliza para recabar informacion en forma verbal a traves de preguntas que propone el analista Quienes responden pueden ser gerentes o empleados los cuales son usuarios actuales del sistema existente usuarios potenciales del sistema propuesto o aquellos que proporcionaran datos o seran afectados por la aplicacion propuesta El analista puede entrevistar al personal en forma individual o en grupos algunos analistas prefieren este metodo a las otras tecnicas

Para realizar investigacion dentro de las instituciones la entrevista es la tecnica mas significativa y productiva de que dispone el analista para recabar datos En otras palabras la entrevista es un intercambio de informacion que se efectua cara a cara Es un canal de comunicacion entre el analista y la institucion sirve para obtener informacion acerca de las necesidades y la manera de satisfacerlas, asi como consejo y comprension por parte del usuario para toda idea o metodo nuevos

Por otra parte la entrevista ofrece al analista una excelente oportunidad para establecer una corriente de simpatía con el personal usuario, lo cual es fundamental en transcurso del estudio

- Pero también hay otras formas para determinar el bienestar social

La esperanza de vida al nacer, la tasa de alfabetización el número de personas que pueden acceder a la universidad, la disponibilidad que existen de algunos bienes de consumo considerados no dentro de las necesidades básicas

2 2 2 ASPECTOS ESENCIALES DEL BIENESTAR SOCIAL

El bienestar social permite establecer igualdad de oportunidades extendida a todos los bienes, materiales e inmateriales que se consideran socialmente deseables

Por esta razón existen una serie de aspectos esenciales que se establecen para hacer que el bienestar social sea una realidad para todos. Estos aspectos son

- La caridad

Es un comportamiento de raíz religiosa impulsado por el cristianismo que hizo de la caridad su principal virtud

La caridad surge como una serie de actuaciones cuyos beneficiarios son aquellos sujetos que en un momento de necesidad o de crisis social se ven sometidos a profundas fracturas. La caridad es un sentimiento o actitud que impulsa a interesarse por las demás personas y a querer ayudarlas, especialmente a las más necesitadas

- **Beneficencia publica**

Es la organizacion y actividad que se concreta en la realizacion de prestaciones graciabes, de mera subsistencia No establece derechos depende de la voluntad del agente publico La beneficencia publica se ha articulado a lo largo de la historia a traves de diversas instituciones recogidas en las leyes y reguladas por reglamentos particulares

- **Asistencia social**

Se centra no solo en los pobres, aisladamente considerados, sino en la necesidad, fundamentandose en la justicia La nocion de asistencia social, por lo tanto esta asociada a un servicio que se presta para solucionar problemas de diversa indole y mejorar las condiciones de vida de las personas

De acuerdo con Blanco A y Diaz D (2005 pag 35) se describe la asistencia social como **“El conjunto de actividades administrativas encaminadas a auxiliar a aquellas personas que no se encuentran en condiciones economicas y no pueden atender por si mismos necesidades basicas”**

El objetivo de la asistencia social es que todos los integrantes de una sociedad gocen de los mismos derechos y oportunidades Como en toda comunidad existen desigualdades la asistencia social esta dirigida a los mas desfavorecidos Su trabajo se orienta a que todos los individuos puedan satisfacer sus necesidades basicas

Lo habitual es que la asistencia social se desarrolle a través de instituciones del Estado o de organizaciones no gubernamentales (ONG)

Las relaciones que mantienen las personas entre sí y en sus ambientes son múltiples y complejas y entonces, allí donde se susciten los conflictos, o en su defecto la carencia, estará la asistencia social para salvaguardar los derechos de los afectados por los mencionados problemas

Entre las características de la asistencia social podemos mencionar

- Atención a necesidades básicas
- Voluntariedad en el acceso a sus prestaciones
- Promoción del cambio social hacia un estado de superación

Resolución de conflictos que surjan en la interacción humana

Fortalecimiento y la liberación de los pueblos conforme al objetivo de alcanzar el bien común

- Seguridad social

Es uno de los principales instrumentos para cubrir contingencias en la sociedad actual. La seguridad social se ocupa de aquellas necesidades que puedan ser mediadas y concretadas monetariamente siendo sus prestaciones limitadas y restringidas. La seguridad social es uno de los principales fundamentos del bienestar social relacionado con la protección social o cobertura de las necesidades socialmente reconocidas como salud, vejez o discapacidades.

Segun la Organizacion Internacional del Trabajo (1991 pag 7) definio la seguridad social como
“La proteccion que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas publicas, contra las privaciones economicas y sociales que, de no ser asi, ocasionarian la desaparición o una fuerte reduccion de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte, y tambien la proteccion en forma de asistencia medica y de ayuda a las familias con hijos”

El objetivo de la seguridad social es la de ofrecer proteccion a las personas que estan en la imposibilidad (temporal o permanente) de obtener un ingreso, puedan seguir satisfaciendo sus principales necesidades

- Servicios sociales

Son aquellas prestaciones que son muy importantes para el bienestar social es decir, para la calidad de vida de los individuos que integran una sociedad. Cada pais entiende los servicios sociales de distinta manera, aunque todos contemplan ofrecerlos desde algun sector del Estado y tambien, en muchos casos, desde instituciones y entidades no gubernamentales

A grandes rasgos, los servicios sociales son una accion que tiende a garantizar o incrementar la autonomia de un sujeto y a facilitar su integracion a la comunidad. Los servicios sociales son un sistema que incluye una serie de programas y recursos que abordan problemas sociales concretos un conjunto de servicios y prestaciones de promocion y accion social que atiende las necesidades sociales de forma integral

Sus objetivos son favorecer la promoción y la integración de las personas y de los colectivos en la sociedad así como valorar y solucionar sus posibles dificultades sociales aportando recursos que mejoren la calidad de vida y prevengan y eviten las causas que conducen a la exclusión social

2.2.3 FUNDAMENTO LEGAL SOBRE SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y ASISTENCIA SOCIAL SEGUN LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE PANAMA

La Constitución Política de Panamá de 1972 reformada en 2004 establece lo siguiente en su Título III sobre los Derechos y Deberes Individuales y Sociales Capítulo 6 ° sobre Salud, Seguridad Social Y Asistencia Social

ARTICULO 109 Es función esencial del Estado velar por la salud de la población de la República. El individuo, como parte de la comunidad tiene derecho a la promoción, protección, conservación, restitución y rehabilitación de la salud y la obligación de conservarla, entendida esta como el completo bienestar físico, mental y social

ARTICULO 110 En materia de salud corresponde primordialmente al Estado el desarrollo de las siguientes actividades integrando las funciones de prevención, curación y rehabilitación

1. Desarrollar una política nacional de alimentación y nutrición que asegure un óptimo estado nutricional para toda la población al promover la

disponibilidad el consumo y el aprovechamiento biológico de los alimentos adecuados

- 2 Capacitar al individuo y a los grupos sociales, mediante acciones educativas que difundan el conocimiento de los deberes y derechos individuales y colectivos en materia de salud personal y ambiental
- 3 Proteger la salud de la madre del niño y del adolescente, garantizando una atención integral durante el proceso de gestación lactancia crecimiento y desarrollo en la niñez y adolescencia
- 4 Combatir las enfermedades transmisibles mediante el saneamiento ambiental el desarrollo de la disponibilidad de agua potable y adoptar medidas de inmunización, profilaxis y tratamiento, proporcionadas colectiva o individualmente, a toda la población
- 5 Crear, de acuerdo con las necesidades de cada región establecimientos en los cuales se presten servicios de salud integral y suministren medicamentos a toda la población Estos servicios de salud y medicamentos serán proporcionados gratuitamente a quienes carezcan de recursos económicos
- 6 Regular y vigilar el cumplimiento de las condiciones de salud y la seguridad que deban reunir los lugares de trabajo estableciendo una política nacional de medicina e higiene industrial y laboral

ARTICULO 111 El Estado debera desarrollar una politica nacional de medicamentos que promueva la produccion disponibilidad accesibilidad calidad y control de los medicamentos para toda la poblacion del pais

ARTICULO 112 Es deber del Estado establecer una politica de poblacion que responda a las necesidades del desarrollo social y economico del pais

ARTICULO 113 Todo individuo tiene derecho a la seguridad de sus medios economicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido Los servicios de seguridad social seran prestados o administrados por entidades autonomas y cubriran los casos de enfermedad, maternidad invalidez subsidios de familia vejez, viudez orfandad, paro forzoso accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y las demas contingencias que puedan ser objeto de prevision y seguridad sociales La Ley proveera la implantacion de tales servicios a medida que las necesidades lo exijan

El Estado creara establecimientos de asistencia y prevision sociales Son tareas fundamentales de estos la rehabilitacion economica y social de los sectores dependientes o carentes de recursos y la atencion de los mentalmente incapaces los enfermos cronicos los invalidos indigentes y de los grupos que no hayan sido incorporados al sistema de seguridad social

ARTICULO 114 El Estado podra crear fondos complementarios con el aporte y participacion de los trabajadores de las empresas publicas y privadas a fin de mejorar los

servicios de seguridad social en materia de jubilaciones La Ley reglamentara esta materia

ARTICULO 115 Los sectores gubernamentales de salud, incluyendo sus instituciones autonomas y semiautonomas integrense organica y funcionalmente La Ley reglamentara esta materia

ARTICULO 116 Las comunidades tienen el deber y el derecho de participar en la planificacion ejecucion y evaluacion de los distintos programas de salud

ARTICULO 117 El Estado establecera una politica nacional de vivienda destinada a proporcionar el goce de este derecho social a toda la poblacion, especialmente a los sectores de menor ingreso

2 3 BIENESTAR SOCIAL LABORAL

2 3 1 CONCEPTO

El bienestar social laboral esta orientado a crear un ambiente positivo de trabajo en el cual las relaciones laborales pueden desarrollarse de manera adecuada Por este motivo toda institucion debe orientar buena parte de sus acciones y esfuerzos para transitar desde un escenario que privilegie la dimension economica y tener como proposito fundamental garantizar el cumplimiento de un objetivo que está orientado estrictamente al mejoramiento del nivel de productividad y utilidad de la institucion hacia una dimension social que resalta la importancia de poder asumir un liderazgo con una posicion etica

transparente y responsable que propicien escenarios y condiciones que contribuyan al desarrollo y bienestar social de sus colaboradores partiendo de la premisa fundamental de reconocer que la clave para alcanzar el éxito y trascender en el tiempo, radica en la posibilidad de poder superar las barreras de naturaleza económica y financiera con el fin de dimensionar y valorar el talento humano como el activo más importante que tiene toda institución

El bienestar social laboral, no significa algo establecido o impuesto sino algo que se persigue y se construye bajo múltiples lineamientos. Se asume como comodidad existencia de las cosas necesarias para vivir a gusto y en satisfacción y como desarrollo de potencialidades por lo cual se puede entender que el sentido de bienestar que poseen los trabajadores de una determinada organización depende de la percepción que las personas tienen de que sus necesidades básicas han sido satisfechas, que las condiciones económicas físicas, biológicas sociales y culturales con las que cuenta le posibilitan una buena calidad de vida

Según Vigoya (2002 pag 3) el término bienestar social laboral ha sido abordado para designar

El conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades económicas, sociales y culturales de los trabajadores y empleadores, que influyen como elemento importante dentro de la organización a la que se pertenece, reconociendo además que forma parte de un entorno social"

En este sentido se establece que el bienestar social laboral puede ser interpretado como una estrategia que está ligada al desarrollo humano y la calidad de vida de las personas

El bienestar social laboral es un estado deseado por todo grupo de funcionarios que laboran en una institucion este se logra por medio de planes programas y proyectos que a partir de la gestion involucra elementos dinamicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condicion personal familiar y social Esta orientado hacia la proteccion de los derechos y/o intereses sociales de los colaboradores, no obstante, al mismo tiempo, su funcion es complementar y apoyar las politicas generales de la institucion hacia las cuales deben dirigirse los esfuerzos y directrices de la misma

Es un proceso de construccion estable y participativo que demanda la creacion el mantenimiento y el mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que asi mismo, acreciente los niveles de satisfaccion, eficiencia e identificacion con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la institucion

El bienestar social laboral es un area de gran importancia en toda institucion ya que alli es en donde el ser humano pasa gran parte de su tiempo, buscando satisfacer necesidades economicas sociales y personales que le permitan mejorar sus condiciones de vida, asi como las de su familia y su comunidad

La verdadera razon de ser del bienestar social laboral es que la motivacion del personal desencadene en productividad Por tanto tambien adicional a las actividades y programas en los que pueda participar el trabajador y su familia es indispensable promover el buen trato, acompañamiento en los procesos y ofrecer un sano ambiente y entorno laboral ademas de esto con el fin de que el mejoramiento sea constante

El bienestar social laboral tambien depende de la integracion de las ideas y propuestas que surjan de los empleados de esta forma se les da el reconocimiento a sus capacidades y la oportunidad de participar en la toma de decisiones lo cual va a influir directamente en la prosperidad para el personal y para la institucion

2 3 2 OBJETIVOS DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos en especial por el recurso humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el desempeño de sus labores

El bienestar social laboral persigue una serie de objetivos, los cuales son

- Buscar que el medio laboral respete al trabajador como persona y promociione los medios adecuados para su realizacion personal
- Buscar dicha realizacion personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo, en condiciones de seguridad economica y personal
- Procurar la promocion personal y social del trabajador que le permita un desarrollo permanente acorde con sus condiciones
- Buscar el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral

Estos objetivos manifiestan una inclinacion humanista que relaciona el entorno laboral como el espacio que brinda condiciones y oportunidades que facilitan un apropiado desempeño y las posibilidades de autorrealizacion del trabajador Y definen la funcion del bienestar social laboral, que debe ser entendida como apasionarse por el desarrollo integral del trabajador tomando en consideracion sus necesidades biologicas,

psicologicas y sociales así como las necesidades superiores derivadas de su condicion de ser humano La materializacion o medio para lograr dicho bienestar social laboral de los empleados serian entonces los beneficios que recibe el trabajador de parte de la institucion

2 3 3 BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTION EXITOSA DE LAS INSTITUCIONES

El bienestar social laboral responde a la satisfaccion de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral asumiendo los nuevos retos de los cambios politicos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia institucion

El concepto de bienestar social laboral se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades basicas teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la institucion

El bienestar social laboral posee un caracter vivencial positivo que surge del disfrute personal consecuencia del grado optimo de satisfaccion del trabajador como expresion de la evaluacion cognitiva - valorativa y resultado del balance,entre las expectativas y los logros en el ambito laboral y que estan considerablemente influenciados por la personalidad Es la promocion y mantenimiento del mas alto grado de bienestar físico mental y social de los trabajadores/en todas las ocupaciones

Sobre el bienestar social laboral se distinguen cuatro perspectivas teoricas, estas son

- El enfoque ecologista Estudia y analiza la relacion entre las personas y los espacios físicos que lo circundan Se abordan las características ambientales su implicacion en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan
- El enfoque economico Se centra en los niveles de ingreso gasto social e inversion de los individuos
- El enfoque sociologico Se refiere al conjunto de condiciones objetivas y observables que conforma la sociedad que rodea al individuo (implementacion de servicios y prestaciones lugar de residencia o habitat, etc)
- El enfoque psicosocial Contempla la interaccion de la percepcion de si mismo y del mundo en el que se esta inmerso Se define operativamente la asociacion de las emociones positivas y negativas vinculadas a sentimientos de confianza hacia el mundo que les rodea, la capacidad de manejo de los conflictos

La piedra angular de estas perspectivas es el bienestar social laboral pues los resultados de la falta de satisfaccion pueden afectar la productividad de una institucion y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral Puede disminuir el desempeño incrementar el nivel de quejas el ausentismo o el cambio de empleo

El bienestar social laboral es el grado optimo de satisfaccion del trabajador es un estado dinamico de la mente que se manifiesta conductualmente y que se caracteriza por la armonia entre las facultades, las necesidades y las expectativas del trabajador y las vigencias y oportunidades que el medio ambiente le brinda El papel activo de en las

instituciones modernas esta formado por la inteligencia comprension las habilidades y la experiencia de sus empleados

Generalmente a nivel organizacional los estudios se han centrado en la investigacion de la motivacion, pero una de las condicionantes de la motivacion es el bienestar social laboral. Es necesario conocer cual es el problema de por que el trabajador no esta motivado y satisfecho con el trabajo que realiza tambien determinar cuales son las dificultades que pueden estar presentandose en la comunicacion organizacional o en las relaciones interpersonales que se refleja en atributos ante el desempeño laboral

El bienestar social laboral genera un buen ambiente humano y fisico para el desarrollo del trabajo diario influye en la satisfaccion y por lo tanto en la competitividad esta relacionado con el saber hacer de los directivos con el comportamiento de los trabajadores su manera de ser de comportarse su sentido de pertenencia para con el grupo laboral y la institucion

El trabajador se identifica con su institucion al verse reflejada en ella enriqueciendose asi su sentimiento de autoestima y autovaloracion pero si no dispone de margenes de libertad para el desarrollo de su trabajo no ejerce su autoridad personal al respecto y se limita a cumplir ordenes o a realizar las tareas que otros crearon, su capacidad de trabajo se le vuelve ajena y extraña

La realidad es que las instituciones son sistemas sociales y por lo tanto estan regidas por procesos dinamicos la dinamica hace que el cambio sea una constante que debe de afrontar para poder sobrevivir. La institucion es un sistema social integrado por procesos

bien estructurados en los que intervienen personas que trabajan en tareas diferenciadas para lograr un objetivo en comun. Se compone a su vez por subsistemas estructurales, normativos, de objetivos, de tecnologia. Por lo que conocer el comportamiento y las necesidades del trabajador y grupo al que pertenece por parte de los directivos a cualquier nivel de mando se convierte en una herramienta eficaz para la comprension y manejo de los procesos psicosociales facilitando la funcionalidad y satisfaccion de estos en la institucion y con ello la eficacia e incremento de la calidad de vida laboral.

Todo esto hace necesario que los directivos tengan en cuenta el elemento psicosocial en su organizacion siendo esta una tarea que demanda de ellos el valorar la relacion de los trabajadores entre si y con la organizacion, sus expectativas, intereses, logros y satisfacciones, crear las condiciones de intercambio reflexivo, critico y creativo, propiciar la participacion, en fin, comprometerlos con la mision de la institucion y su estrategia de direccion para lograrla.

Para establecer el bienestar social laboral en una institucion se deben desarrollar e implementar programas y actividades que promuevan en los empleados seguridad (vivienda, beneficios, estabilidad), sostenimiento (salud, recreacion, esparcimiento) y desarrollo (educacion, capacitacion). Lo importante es mantener motivados a los trabajadores puesto que ello hace que trabajen por y para la institucion.

2 3 4 BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y CALIDAD DE VIDA

Tanto el bienestar social laboral como la calidad de vida son conceptos generalmente tomados como sinonimos debido a que se encuentran derivados de las teorías de bienestar

Tonón (2006 pag 26 27) afirma que “Con el transcurso del tiempo se han ido adoptando criterios específicos para cada concepto y la medición de cada uno Por un lado la calidad de vida se orienta hacia los denominados componentes psicosociales y el bienestar social se centra en aspectos materiales y no materiales de naturaleza económica y social de manera objetiva”

El término calidad de vida en sentido general se entiende como el óptimo de bienestar entre las cinco dimensiones del ser humano física, mental, emocional social y espiritual que caracteriza a ciertos grupos sociales o comunidades Incluye, la integración familiar, participación comunitaria activa y estilos adecuados de vida

El bienestar social laboral y la calidad de vida son procesos permanentes y participativos que buscan crear mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal social y laboral del trabajador permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de la entidades donde labora y se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ambiente de trabajo que contribuyen a enriquecer madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de una organización

De esta manera Turcotte (2001 pag 22) define la calidad de vida en el aspecto laboral como

La dinamica de la organizacion del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar fisico y psicologico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su aspecto de vida total”

El bienestar social laboral y la calidad de vida estan compuestos por condiciones determinadas de aspectos de orden objetivo y subjetivo que reaccionan sobre el ser humano en las diferentes areas laborales a nivel productivo, economico, administrativo y organizacional. Las subjetivas pueden llegar a manifestarse en las relaciones sociales que influyen en la calidad de vida laboral las cuales estan constituidas como valores expectativas actitudes, intereses y concepciones de los individuos

Entre los factores que se interrelacionan en el bienestar social laboral y calidad de vida, estan los siguientes

- Satisfaccion con el trabajo ejecutado
- Posibilidad de tener un futuro en la institucion
- Reconocimiento de los resultados alcanzados
- Beneficios alcanzados
- Buenas relaciones humanas con los compañeros de trabajo y la organizacion
- Posibilidades de participar
- Buen ambiente psicologico y fisico de trabajo

La calidad de vida y el bienestar social laboral son aspectos que van ligados, los cuales mantienen un buen clima organizacional implementando el mejoramiento continuo

acompañamiento al trabajador capacitación formación y la importancia de compartir las responsabilidades generando así sentido de pertenencia y desarrollo profesional

2.3.5 LA MOTIVACION ORGANIZACIONAL PARA EL FOMENTO DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL

La motivación es una característica de la psicología humana que aporta directamente al grado de compromiso de las personas es también uno de los primeros conceptos a los que se enfrentan los gerentes de las instituciones

Las metas de toda institución son inalcanzables a menos que exista el compromiso de los colaboradores La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en que se puede hacer para estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos en tal forma que favorezca tanto los intereses de la institución como los suyos propios

Generar técnicas de motivación es importante para mantener y hacer crecer las instituciones la motivación del personal se ve reflejada en los esfuerzos y resultados obtenidos los cuales generan identidad corporativa y trascienden a los intereses profesionales y particulares de los colaboradores

Una línea importante de motivación es la capacitación esto garantiza que el talento humano cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para optimizar sus labores y profesionalizarlas dentro de la organización, de igual forma reconocer los logros es una recompensa al cumplimiento de metas y compromiso este reconocimiento debe ser

publico y tangible El dinero suele utilizarse como el mayor motivador sin embargo reconocer los esfuerzos y logros del personal empleando diferentes tecnicas motivadoras genera mayor entusiasmo produccion competitividad y disminuye la rotacion de personal, a continuacion se destacan algunas formas de motivacion al personal

- Reconocimiento Hacer un reconocimiento publico al buen trabajo, tienē mucho significado para el trabajador reconocer sus logros hace que se sienta parte de la institucion y lo impulsa para continuar desarrollando sus labores con eficiencia, estos reconocimientos pueden hacerse utilizando el correo corporativo la cartelera informativa o una eventual reunion o comite en el que se invite al colaborador para el reconocimiento
- Proyecciones futuras Hacer que los trabajadores conozcan los planes a mediano y largo plazo que tiene la institucion y con ello manifestarles que son parte de estos proyectos para los cuales es necesario contar con su trabajo, eficacia y permanencia, es un excelente motivador puesto que los hace sentir parte de los proyectos
- Ser escuchado Preguntar a los colaboradores por sus expectativas dentro de la institucion es beneficioso para ambas partes, en el caso del trabajador lo hace sentir que tiene la posibilidad de exponer sus ideas las cuales pueden llegar a minimizar los procesos y en el caso del empleador le da la posibilidad de conocer diferentes razones aportes y perspectivas desde diferentes cargos de su organizacion

- **Buen trato** Un clima organizacional sano en el cual la comunicacion favorece las actividades y las relaciones interpersonales facilita la producción e integracion de las diferentes areas lo cual incrementa los buenos resultados la creatividad y rendimiento
- **Pequeñas celebraciones** En ocasion celebrar la ampliacion de las instalaciones la apertura de una nueva sede ingreso de personal nuevo etc donde los colaboradores puedan compartir en un almuerzo una cena, una tarde de cafe esto ira forjando un estrecho vinculo de compañerismo y lealtad
- **Instalaciones adecuadas** Cuando se cuenta con instalaciones amplias limpias con excelentes condiciones de iluminacion favorece el clima organizacional y por supuesto el desarrollo de las actividades adicional a esto contar con puestos de trabajo ergonomicos y con las suficientes herramientas que se requieren en cada area promueve el trabajo en equipo optimizacion de recursos y trabajo en armonia
- **Compensacion estrategica** Es una forma de motivacion a los colaboradores incentivando su crecimiento personal haciendolos coincidir con los objetivos filosofia y cultura organizacional El exito de una institucion se debe en gran parte a la capacidad de transformar las estrategias competitivas en resultados utilizando el talento humano

La compensacion estrategica es un beneficio para los empleados el cual estimula al logro de las metas facilitando a la institucion el cumplimiento de los objetivos

generales, sin embargo no se pueden dejar de lado la comunicacion corporativa retroalimentacion y evaluacion de metas y procedimientos

La compensacion estrategica trae para los colaboradores bastantes beneficios tales como nuevos conocimientos capacitacion, adquisicion de habilidades actividades corporativas de interes general y por supuesto mayor remuneracion economica es importante establecer un programa de compensaciones, de acuerdo a las necesidades de la institucion y del colaborador teniendo en cuenta condiciones de trabajo, esfuerzo mental esfuerzo físico, habilidades y equidad interna

Con pequeñas acciones se puede lograr aumentar de forma significativa el nivel de motivacion de los colaboradores Como punto principal se encuentra la comunicacion, ya que la comunicacion es la base principal sobre la que se sustenta el que las personas se sientan realmente motivadas, saber comunicar correctamente evita malos entendidos, crea confianza establece vinculos genera entusiasmo y establece lazos de union mas que cualquier otro medio Cuando no se realiza una comunicacion efectiva en las instituciones el colaborador puede tener un sentimiento de falta de pertenencia a la institucion y reconocimiento sumandose la falta de interes por su trabajo

Una buena comunicacion reforzara los pilares de la motivacion del colaborador proporcionandole el motivo que necesita para pasar a la accion y permitiendo que estos recobren su entusiasmo y compromiso elevando así las posibilidades del exito de la institucion

Las instituciones necesitan personas para que funcione de forma normal, pero si lo que

desea es que funcione de forma excelente esas personas necesitan estar motivadas. Por ello, es en la motivación del colaborador donde la institución obtiene la clave del éxito. Cuando el colaborador entra en una fase de desmotivación, empieza a perder el entusiasmo y la ilusión con la que empezó el primer día. Su rendimiento empieza a verse reducido y la calidad del trabajo que realiza queda afectada y por tanto empiezan a cometer ineficiencias por la falta de atención hacia las tareas a realizar.

2.4 GERENCIA DEL BIENESTAR SOCIAL

La gerencia del bienestar social constituye un nuevo enfoque de gestión de las políticas sociales, y se refiere a conocimientos y prácticas que sirven de apoyo a la intervención de distintos actores en la resolución de los problemas implicados dentro del entorno laboral. Propone la construcción de políticas públicas, programas y proyectos de manera más flexible, descentralizada y participativa, tomando elementos teóricos y metodológicos provenientes de distintas disciplinas.

Roberto Geovanny (2013, pag. 96) considera que **“La gerencia del bienestar social debe aplicar estrategias y técnicas dirigidas a establecer efectivamente la motivación y satisfacción laboral, de forma que se vea reflejado tanto en la imagen institucional, como en las funciones que se realizan cotidianamente, con miras al cumplimiento de las necesidades y expectativas de cada colaborador(a)”**

Por eso su enfoque se estructura en torno a un compromiso ético fundado en la equidad, la democracia, la eficacia y eficiencia en el diseño y gestión de políticas y programas en

favor del desarrollo humano y social que articulen lo social, lo laboral con lo economico

La gerencia del bienestar social puede ser entendida, en terminos generales, como el conjunto integrado de principios practicas y tecnicas que permiten mediante su aplicacion producir cambios significativos en la productividad del empleado a traves de darle la atencion adecuada y oportuna a sus necesidades exigencias y expectativas. Sus principios son el impacto la equidad, la focalizacion, la articulacion la flexibilidad y la participacion social. Por lo que tiene que ver con optimizar el rendimiento laboral, mediante el enfrentamiento de los grandes deficits socio laborales que tenga la institucion y el mejoramiento del funcionamiento y resultados de la inversion en capital humano y capital social.

2.4.1 LABOR DE LA GERENCIA EN EL BIENESTAR SOCIO-LABORAL DE LOS/LAS COLABORADORES(AS)

Actualmente la productividad de los/las colaboradores(as) esta ligada al trabajo que realiza la gerencia en pro del bienestar social y laboral de todo el colectivo. El cual no solo comprende las compensaciones e incentivos que ofrece la organizacion sino ademas un plan completo en donde se integre el bienestar fisico familiar y emocional de los/las colaboradores(as) lo cual genera espacios de crecimiento en todos los aspectos y a su vez, redundando en mejores resultados para la institucion.

Esta labor se enmarca en la estructuración de planes de bienestar laboral que cada organización estipula desde el área de recursos humanos con la dirección de la gerencia, donde se establecen puntos clave para contribuir con jornadas recreativas, deportivas y culturales que no generan mayor costo pero sí estimulan en el empleado sentido de pertenencia y gusto por su tarea diaria. Por lo que el bienestar laboral está orientado a lograr

- Mejorar el clima organizacional
- Mantener la energía en los equipos de trabajo
- Permitir la variedad a la rutina y la cotidianidad
- Establecer programas y planes de crecimiento socio-laboral
- Implementar estrategias de interacción y convivencia laboral
- Fomentar el desarrollo profesional
- Promover la integración entre los colaboradores
- Reconocer la contribución individual de cada área de trabajo

Tomando en cuenta la importancia del bienestar socio laboral, la gerencia crea estrategias que buscan dar soluciones integrales a las necesidades del talento humano en función de generar un aumento en la productividad y generar un vínculo emocional y de pertenencia hacia la institución

2.4.2 BENEFICIOS DE LOS PROGRAMAS ESTABLECIDOS POR LA GERENCIA DEL BIENESTAR SOCIAL

Los planes de bienestar social están alineados a interpretar lo que esperan los colaboradores de la organización como un compromiso para promover el desarrollo humano integral de todo el colectivo. Por lo que se debe garantizar un seguimiento y continuidad a cada programa y planes de bienestar socio laboral.

Roberto Geovanny (2013, pag. 22) infiere que “Los planes de bienestar social deben ser integrales, reconociendo en primera instancia las necesidades generales del colectivo. Por tanto no tiene sentido un programa que solo apoye al colaborador(a) sin tener en cuenta a su familia”

Por lo tanto hay algunos puntos claves para generar programas de bienestar que den soluciones a necesidades reales. Los principales aspectos están relacionados con incentivos, equiparación salarial, clima laboral, apoyo legal, médico, educativo, familiar y psicológico, etc.

Es por ello que al implementar los programas se recomienda crear eventos y actividades que integren al núcleo familiar. Esta es una manera de hacer presencia fuera de los límites de la empresa, generando y ganando identidad con los hijos y la pareja.

En el diseño de un programa integral de bienestar socio laboral es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades y expectativas. Para identificar estas áreas de actuación es

necesario obtener una vision completade los/las colaboradores(as) mirarlos en su trabajo y desde el mismo y en otros escenarios de su cotidianidad

2 4 3 RETOS DE LA GERENCIA DEL BIENESTAR SOCIAL

La tarea basica de la administracion en las organizaciones es propiciar el cumplimiento del trabajo a traves del recurso humano con que cuentan La eficacia con que as personas trabajan en conjunto para conseguir los objetivos depende de la capacidad de la funcion administrativa

El nuevo paradigma de gerencia del bienestar social propone entre otras cosas romper esquemas mentales y organizacionales rigidos que nos conduzcan a forma de organizacion pos-burocraticas que estimulen la creatividad la innovacion y el cambio tan necesarios en la resolucio de los agobiantes problemas sociales economicos y laborales que enfrentan las instituciones, de cara al nuevo milenio

La gerencia del bienestar social debera tener como retos primordiales ademas de una comprension detallada de la dinamica laboral y de las necesidades de los/las colaboradores(as) debera contar con un sistema de informacion preciso y ordenado, enmarcado en una estrategia comunicativa participativa integradora y equitativa que dirija sus funciones en la implementacion de estrategias de mejora no solo para la institucion sino tambien para el bienestar de los/las colaboradores(as)

Entre los desafios que destacan la labor de la gerencia del bienestar social se mencionan

- Brindar oportunidades laborales equitativas, en función de la diversidad profesional, entendiendo las lógicas de las culturas locales y el entorno regional
- Actuar como interprete y facilitador de los procesos comunicativos y de interacción con miras a establecer un buen clima laboral
- Estar atento a las necesidades y las carencias de los/las colaboradores(as)
- Debe ser un gestor de oportunidades de crecimiento profesional y humano, para así, saber aprovechar las competencias de cada colaborador(a)

2.5 DESARROLLO HUMANO COMO BASE DEL BIENESTAR SOCIAL

2.5.1 CONCEPTO DE DESARROLLO HUMANO

El concepto de desarrollo humano tiene sus orígenes en el pensamiento clásico y en particular en las ideas de Aristóteles quien consideraba que alcanzar la plenitud del florecimiento de las capacidades humanas es el sentido y fin de todo individuo

De acuerdo a Emanuel Gallardos (2011, Pág. 34) el desarrollo humano se define como **“El proceso de expansión de las capacidades de las personas que amplían sus opciones y oportunidades, asociadas directamente con el progreso de la vida y el bienestar humano”**

El desarrollo humano es el proceso por el que una sociedad mejora las condiciones de vida de sus miembros a través de un incremento de los bienes con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias y de la creación de un entorno social en el que respeten los derechos humanos de todos ellos. También se considera como la

cantidad de opciones que tiene un ser humano en su propio medio para ser o hacer lo que el desee ser o hacer. El Desarrollo Humano podría definirse también como una forma de medir la calidad de vida del ser humano en el medio en que se desenvuelve.

En un sentido genérico, el desarrollo humano es la adquisición de parte de los individuos, comunidades e instituciones, de la capacidad de participar efectivamente en la construcción de una civilización mundial que es próspera tanto en un sentido material como espiritualmente. También es muy importante decir que el desarrollo humano, es parte integral para que como individuo se logre un conocimiento más profundo de sí mismo, es decir, no tanto de forma externa, sino ya más íntima.

2.5.2 PROPOSITO DEL DESARROLLO HUMANO

El propósito fundamental del desarrollo es ampliar las opciones de las personas. En principio, estas opciones pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo. A menudo las personas valoran los logros que no se reflejan, o al menos no en forma inmediata, en las cifras de crecimiento o ingresos: mayor acceso al conocimiento, mejores servicios de nutrición y salud, medios de vida más seguros, protección contra el crimen y la violencia física, una adecuada cantidad de tiempo libre, libertades políticas y culturales y un sentido de participación en las actividades comunitarias. Por ende, a través del desarrollo humano se busca crear un ambiente propicio para que las personas disfruten de una vida larga, saludable, próspera y creativa.

2.5.3 ENFOQUE DEL DESARROLLO HUMANO

Los debates sobre el desarrollo humano plantearon un enfoque alternativo que trasciende las barreras sociales primero poniendo un mayor énfasis en el empleo luego en el crecimiento redistributivo y por último en la satisfacción de las necesidades básicas de las personas

Estas ideas allanaron el camino para el enfoque del desarrollo humano que busca el aumento de la riqueza de la vida humana, en equilibrio integral con sus necesidades y expectativas. Se trata de un enfoque centrado en crear mejores oportunidades y posibilidades de elección y de evolución personal, social, espiritual, emocional y familiar.

El enfoque del desarrollo humano se estructura en consideración a

- a) **Los individuos** El enfoque del desarrollo humano se centra en mejorar la vida de las personas en lugar de creer que el crecimiento económico llevara de forma automática a mejores oportunidades para todos. El crecimiento económico es un importante medio para el desarrollo, pero no un fin en sí mismo.
- b) **Las oportunidades** El desarrollo humano consiste en dar a las personas más libertad y más oportunidades para vivir una vida que valoren. En la práctica esto significa desarrollar las capacidades de las personas y darles la oportunidad de poder usarlas. Por lo que considera tres aspectos esenciales que son
 - Vivir una vida sana y creativa
 - Adquirir conocimientos y tener acceso a los recursos que proporcionan un nivel de vida digno

- La sostenibilidad medioambiental y la igualdad entre hombres y mujeres

c) **Las posibilidades de eleccion** El desarrollo humano consiste, fundamentalmente, en tener mas posibilidades de eleccion. Se trata de ofrecer oportunidades a las personas sin insistir en que las aprovechen. Nadie puede garantizar la felicidad humana y las elecciones que hacen las personas son sus propias decisiones. El proceso de desarrollo (desarrollo humano) deberia proporcionar al menos un ambiente en el que las personas, individual y colectivamente desarrollen plenamente sus potencialidades y tengan una oportunidad razonable de vivir unas vidas productivas y creativas que les satisfagan.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3 1 TIPO DE INVESTIGACION

Este estudio es de caracter exploratorio porque aborda un tema no estudiado en el Instituto Oncologico y tambien es descriptivo debido que tiene como objetivo establecer relacion de asociacion entre variables

Trata ademas de descubrir las características sociales económicas y laborales rasgos cualidades o atributos que subyacen como entes que requieren cambios trascendentales y que giran en torno al funcionamiento y organización de los(as) colaboradores(as) del Instituto Oncológico Nacional Da razones de la necesidad de la creación de la Unidad de Bienestar Social, para generar a su vez un sentido de interacción y funcionabilidad de colaboración mutua que genera beneficios y resultados significativos tanto para la institución como para sus colaboradores(as)

3 1 1 ENFOQUE DEL ESTUDIO

La naturaleza y objeto de la investigación demanda enmarcarse dentro del enfoque cuantitativo, ya que para conocer las variables objeto de estudio, se aplica una entrevista estructurada que nos permita obtener de forma ordenada y precisa la información necesaria

3 2 FUENTES DE INFORMACION

Para llevar a cabo el proceso de investigación se utilizaron fuentes las cuales nos dan el acceso a la información necesaria para establecer los datos precisos para fundamentar la investigación

3 2 1 FUENTES PRIMARIAS

Para la recopilación de información requerida que fundamente la investigación se recurrió a textos, revisión de trabajos referentes al tema, documentales tesis relacionadas videos, publicaciones, internet y revistas de forma que puedan contribuir como referencia a nuestra investigación

Las fuentes primarias que constituyeron el contenido y fijaron las bases teóricas de la investigación fueron estratificadas mediante referencias bibliográficas actualizadas

3 2 2 FUENTES SECUNDARIAS

Se utiliza esta clase de fuente de información, con la intención de facilitar datos puntuales de consulta, teniendo en cuenta el tipo de investigación que se realiza ya que a través de esta, se suministran datos creíbles legítimos y directos sobre la población de estudio

Como fuente de información secundaria se cataloga a la información proporcionada por los/las colaboradores(as) del ION, lo que nos permite ampliar el contenido de la información obtenida mediante la consulta de las fuentes primarias

Se recopiló información a través de testimonios de personas involucradas en el tema con la que se recolectó la información que se utilizó de una forma directa al análisis de la problemática presentada

También se realizaron visitas al Instituto Oncológico Nacional que nos permitió conocer la dinámica existente entre los colaboradores la ejecución de su labor diaria, las

condiciones laborales que ofrece la institucion, el clima laboral existente así como tambien realizarles consultas sobre la problematica planteada y presentarles una entrevista escrita, que nos facilitorecabar informacion detallada para que de esta manera se establezcan las aportaciones necesarias para la investigacion

3 3 POBLACION DE ESTUDIO

La poblacion objeto de investigacion esta constituida por los(as) colaboradores(as) del area tecnica y administrativa del Instituto Oncologico Nacional, pertenecientes a los diferentes departamentos servicios y secciones segun la estructura de organizacion interna

Esta poblacion esta compuesta por adultos (hombres y mujeres) entre 18 a 65 años aproximadamente, los cuales son profesionales de diversas areas

Se caracterizan principalmente por ser personas que han alcanzado un nivel de escolaridad diverso (algunos son universitarios otros han culminado la secundaria mientras que otros solo cuentan con un nivel primario) poseen estados civiles variados unos son casados(as), otros son solteros(as) algunos son unidos(as), ciertos son viudos(as) y otros son separados(as), son pertenecientes a diversos estratos sociales y residen en diversas areas del Distrito de Panama

3 4 DISEÑO DE LA MUESTRA

Para recabar la informacion obtenida para esta investigacion se selecciono directamente a los individuos de la poblacion a los cuales se le realiza una entrevista estructurada

El Instituto Oncologico Nacional cuenta con un universo total de 810 colaboradores(as) por lo que para realizar el proyecto de investigacion se utiliza una muestra estratificada combinada compuesta de 85 funcionarios(as) Elegida proporcionadamente de acuerdo a la cantidad total de cada area

- El primer estrato esta constituido por 40 miembros del personal administrativo que contempla el personal de la direccion general y administrativa y sus diferentes secciones, como asuntos legales, departamento de finanzas, oficina institucional de recursos humanos departamento compras y proveeduria, servicios generales mantenimiento seguridad, conservacion y limpieza departamento de nutricion y dietetica unidad de informatica
- El segundo estrato esta constituido por 45 miembros de personal tecnico de la salud compuesto por enfermeras tecnicos de enfermeria farmaceutas, fisioterapeutas registros medicos, tecnologos medicos, laboratoristas trabajadores sociales, tecnicos de radioterapia y radiologia

Es preciso especificar que se excluyo de los encuestados a los medicos y especialistas por la falta de disponibilidad de tiempo en que se encuentran a causa de sus faenas laborales

Expresado como universo real 681 miembros

Para establecer la eleccion cientifica de la muestra se realizo el procedimiento estadistico mediante la siguiente formula

$$n = (N * Z^2 * p * q) / (d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q)$$

$$n = (681 * (1.96)^2 * 0.50 * 0.50) / (0.10)^2 * (681 - 1) + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50 = 85$$

La siguiente tabla muestra el registro total de colaboradores(as) segun area de trabajo en el Instituto Oncologico Nacional y la ejemplificacion de la muestra que se utiliza en la investigacion

REGISTRO TOTAL DE COLABORADORES(AS) SEGUN AREA DE TRABAJO EN EL ION		
Unidades de la organizacion	Nº de Colaboradores	Unidades de la muestra
Total de personal/colaboradores(as)	681	85
Personal Administrativo (recursos humanos secretarias, Rardex costo promocion, almacen registros medicos, aseo, cocina, asistentes generales, lavanderia)	321	40
Personal Tecnico	360	45

(Enfermeria, tecnicos en enfermeria, farmacia, fisioterapeutas camilleros laboratorio trabajadores sociales, psicologos fonoaudiologos radiologos anestesiologos asistencia medica)		
Observacion * Se exceptuo del area tecnica los 129 medicos Fuente Oficina Institucional de Recursos Humanos/ION		

3 4 1 CARACTERIZACION DE LA MUESTRA

La muestra utilizada es aleatoria simple estratificada combinada mediante el cual se obtiene seleccionando cada participante al azar, posteriormente es enumerada ordenadamente en una lista por area

En donde

N = Total de la poblacion

n = Total de la muestra

Para N = 681 y n = 85

Estudiaremos 45 funcionarios del area tecnica y 40 del area administrativa respectivamente aleatoriamente eligiendo al azar los/las colaboradores(as) objeto de estudio por cada departamento servicio o seccion, mediante la confeccion del listado de los miembros de cada area expresado segun los resultados de la operacion matematica

Una vez lograda la cantidad de funcionarios por cada area se le ordenara numericamente para luego elegirlos al azar Se utilizara el paquete estadistico SPSS 17

3.5 TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS

Para la recopilacion de datos se utilizaron tecnicas de investigacion que sustentan el procesamiento dado a la informacion obtenida. La razon por la cual se emplearon dichas tecnicas se debe al tipo de investigacion realizada, ya que a partir de ellas se establecen los parametros que respaldan este estudio.

Es importante señalar que para llevar un control empirico del estudio se requirió la utilizacion de tecnicas factibles y directas como lo son la observacion, la revision bibliografica, y la aplicacion de una entrevista estructurada, la cual facilita las herramientas para tomar en cuenta todas las variables establecidas en la investigacion. Estas tecnicas permiten responder con precision a preguntas tales como cuantos, quienes, con que frecuencia, donde, o cuando, así como tambien se orientan a obtener medidas numericas y objetivas de hechos, habitos, comportamientos u opiniones de la poblacion de estudio.

Por ende estas tecnicas permiten cumplir cabalmente con el enfoque de este estudio. Las cuales señalamos a continuacion:

- **Observacion**

Es utilizada para la recoleccion de datos directos En donde se realizan una serie de visitas al Instituto Oncologico Nacional para observar la dinamica laboral de los/las colaboradores(as) y su ambiente de trabajo determinando asi, sus necesidades mas apremiantes Permitiendo de esta forma, recabar informacion precisa que refleje la realidad cotidiana en la que se encuentran

- **Revision bibliografica**

El estudio para proponer la creacion de la unidad de bienestar social para el(a) colaborador(a) en el Instituto Oncologico Nacional se realiza a traves del estudio bibliografica, consultas sobre la experiencia en otras instituciones, fundamentacion teorica, legal, y revision de expedientes

- **Entrevista Estructurada**

Se aplica una entrevista estructurada dirigida a los/las colaboradores(as) seleccionados compuesta por preguntas abiertas y cerradas para conocer las distintas variables de interes en el presente estudio y de esta manera realizar el diagnostico de los problemas mas apremiantes, para cumplir asi los objetivos propuestos y dar respuesta a las preguntas de investigacion

Consta de sesenta y cuatro items en donde el ultimo (item n°64) esta diseñado para considerar las sugerencias, recomendaciones y observaciones del/la entrevistado(a)

Dicha entrevista esta constituida en base a cinco secciones Caracteristicas sociales y economicas aspectos familiares, condiciones laborales y valoracion sobre estas, problemas en el escenario laboral y las expectativas de los/las colaboradores(as) en cuanto al tema

Finalmente esta informacion recopilada sera tabulada para hacer el cruce de las distintas variables, que permita confeccionar las graficas y cuadros con la informacion obtenida para realizar el analisis respectivo y presentar de forma cuantitativa los datos asi como este nivel de estudio lo indica

3.6 VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Para validar el instrumento de investigacion cada item del cuestionario de la entrevista fue analizado por las jefaturas del ION, asi como tambien un experto en el tema de gerencia del bienestar social reviso exhaustivamente cada area de analisis de cobertura de la entrevista, requerida para la investigacion Posteriormente se le presentaron los resultados del analisis, para que se validaran

Con la revision realizada se obtuvo la validacion del instrumento de investigacion en forma general En la cual se determino que los items de la entrevista poseen instrucciones claras preguntas objetivas sencillas y especificas secuencia logica y siguen los lineamientos de los objetivos de la investigacion Cumpliendo asi con los parametros de validacion correctos

3 7 REPRESENTACION DE DATOS

Una vez recopilado los datos se sintetiza la informacion a traves de una ordenacion sistematizada, mediante cuadros y graficas incluyendo una descripcion detallada de los resultados

Para la representacion de los datos se utilizan cuadros que simplifican la informacion mas relevante que se establece a partir de las respuestas dadas por los/las colaboradores(as) entrevistados

A partir de los datos se realizo un analisis cuantitativo que se presenta a traves de graficas en donde se agrupan los datos recabados a traves de la entrevista que refleja en forma numerica una frecuencia absoluta y/o relativa de la informacion recopilada en el estudio la cual nos permite conocer de manera organizada las tendencias o patrones de los resultados obtenidos

Estos datos nos permiten elaborar recomendaciones para establecer el grado de relevancia y viabilidad de ejecucion de la propuesta para la creacion de la unidad de bienestar social de los/las colaboradores del ION

3 8 TIPO DE ANÁLISIS ESTADISTICO

Para este estudio se utilizo el analisis estadisticoinferencial, mediante una derivacion realizada a partir de la muestra extraida de la poblacion En donde se requiere obtener

conclusiones precisas a través de las aportaciones de un conjunto de datos extraídos de la población de estudio

Este análisis tiene el propósito de obtener información sobre la población en base a la muestra tomada a partir de ella. Mediante el cual los resultados de la muestra se hacen extensivos a toda la población o universo, procurando mostrar relaciones de causa efecto

Teniendo en cuenta que este estudio trabaja con una muestra formada por una cantidad considerable de la población se pretende inferir aspectos relevantes de toda la población, como lo son el reflejar de forma objetiva sus necesidades, aspiraciones, intereses y expectativas que como colaborador(a) requieren para desempeñarse satisfactoriamente dentro del ION

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 POR AREA DE ANALISIS

En el siguiente capítulo se presentan los resultados que dan respuesta a los objetivos planteados al inicio de esta investigación. Los cuales son de fundamental importancia para poder realizar las recomendaciones y elaborar una propuesta dirigida a instaurar dentro de la institución una unidad de bienestar social para el colaborador que brinde atención integral a todas sus necesidades, con miras a fortalecer tanto la labor profesional de cada colaborador(a) como a la organización institucional.

Tales resultados fueron extraídos mediante la aplicación de una entrevista a colaboradores del Instituto Oncológico Nacional, tanto del sexo femenino como masculino. Para así, dar respuesta específica y fehaciente a nuestras preguntas de investigación.

En este mismo sentido, el instrumento se aplicó a una población de 85 funcionarios(as) en edades entre 18-64 años respectivamente. Esta muestra contempló a colaboradores(as) de todas las áreas y departamentos del ION, exceptuando a los médicos de la institución.

La presentación de los hallazgos se proyecta mediante cinco (5) áreas de análisis desarrolladas en la cobertura de este trabajo de investigación, los cuales se plantean de la siguiente manera: Características sociales y económicas de la población en estudio; problemas en la familia de los colaboradores(as) en el ION; condiciones laborales de la población; y valoración sobre estos problemas en el trabajo que presentan los colaboradores(as) del ION, expectativas del colaborador(a) ante la creación de la unidad de bienestar social en la institución.

Tales resultados son validados a traves de una exhaustiva indagacion y comprobacion de resultados mediante la ratificacion de respuestas puntuales de los/las colaboradores(as) entrevistados

▪ **PERFIL DE LA POBLACION ESTUDIADA**

Para validar esta investigacion se requirio conocer las particulares laborales profesionales socioeconomicas y familiares de cada colaborador(a) del ION por tal razon se tomo en consideracion el estudio integral de cada funcionario(a) En los casos que se creyo pertinente establecimos relaciones entre variables

De los(as)colaboradores(as)

El seleccionar a los(as) colaboradores(as) del ION como objeto de estudio admite de forma directa e irrefutable establecer un analisis que conduce desde una aproximacion inicial a conocer su dinamica familiar, sus necesidades, sus insatisfacciones y sus propositos laborales y socioeconomicos como miembros de un colectivo laboral, a fin de delimitar el adecuado establecimiento del bienestar social

A continuacion se detallan los resultados mediante la utilizacion de cuadros y datos graficos que reflejan un analisis cuantitativo de los resultados obtenidos en la aplicacion de la entrevista

4.1.1 CARACTERISTICAS SOCIALES Y ECONOMICAS DE LA POBLACION EN ESTUDIO

En esta area de analisis se plantea el estudio de los rasgos individuales, sociales y economicos que condicionan la composicion, estructura y dinamica de forma general en la que vive la poblacion en estudio, con respecto a las variables de sexo, edad, estado civil, lugar de residencia, escolaridad profesion direccion residencial, composicion familiar rol del colaborador dentro de la familia tipo de familia, ingreso familiar mensual egreso familiar, salud y vivienda con sus respectivos indicadores

Desde esta perspectiva se logra reflejar la organizacion y funcionamiento de cada colaborador(a) con respecto a las responsabilidades familiares que poseen asi como tambien su participacion en las interacciones que se producen entre los miembros del grupo familiar, tomando en cuenta la interaccion entre si en el desempeño de sus funciones socio familiares y compromisos economicas

Los resultados se expresan a continuacion

CUADRO 1 EDAD Y SEXO DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

En cuanto a la inclusion de estas variables en nuestra investigacion la edad es un aspecto que nos revela el potencial de crecimiento y productividad de la poblacion estudiada

Con lo que respecta al sexo en relacion al genero masculino o femenino esta variable se establece por su importancia por cuanto puede incidir en la forma de proyectar

sus necesidades y establecer sus expectativas de vida social y económica, transformando sus intereses y responsabilidades básicas

Cuadro N° 1

Edad y sexo de los(as)funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Edad	Total		Sexo			
			Masculino		Femenino	
	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje
Total	85	100	40	47	45	53
18 22 años	2	2 4	1	1 2	1	1 2
23 27 años	13	15 3	5	5 9	8	9 4
28 32 años	6	7 1	5	5 9	1	1 2
33 37 años	22	25 8	15	17 6	7	8 2
38 42 años	9	10 6	0	0 0	9	10 6
43 47 años	5	5 9	4	4 7	1	1 2
48 52 años	10	11 7	3	3 5	7	8 2
53 57 años	8	9 4	3	3 5	5	5 9
58 63 años	9	10 6	4	4 7	5	5 9
64 y mas	1	1 2	0	0 0	1	1 2

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

En el Cuadro N° 1 se analizan las variables de sexo y edad de los funcionarios(as) que arrojan las siguientes características relevantes

- Según los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) la edad promedio oscila entre los dieciocho (18) a los sesenta y cuatro años (64), entre los cuales un 2.4% esta entre los 18-22 años
- Un 15.3% esta entre los 23-27 años
- El 7.1% entre los 28-32 años
- El 25.8% entre 33-37 años
- El 10.6% entre 38-42 años
- El 5.9% fluctua entre los 43-47 años
- El 11.7% esta entre los 48-52 años
- El 9.4% entre los 53-57 años
- El 10.6% entre 58-63 años
- Un 1.2% esta en 64 años y mas

Atendiendo a estos resultados podemos señalar que el rango mayor de edad de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) que laboran en el ION se encuentra en un 61.2% entre los 18 a los 42 años El rango menor de los(as) funcionarios(as) se manifiesta en un 38.8% en el cual estan las edades de 43 a los 64 años

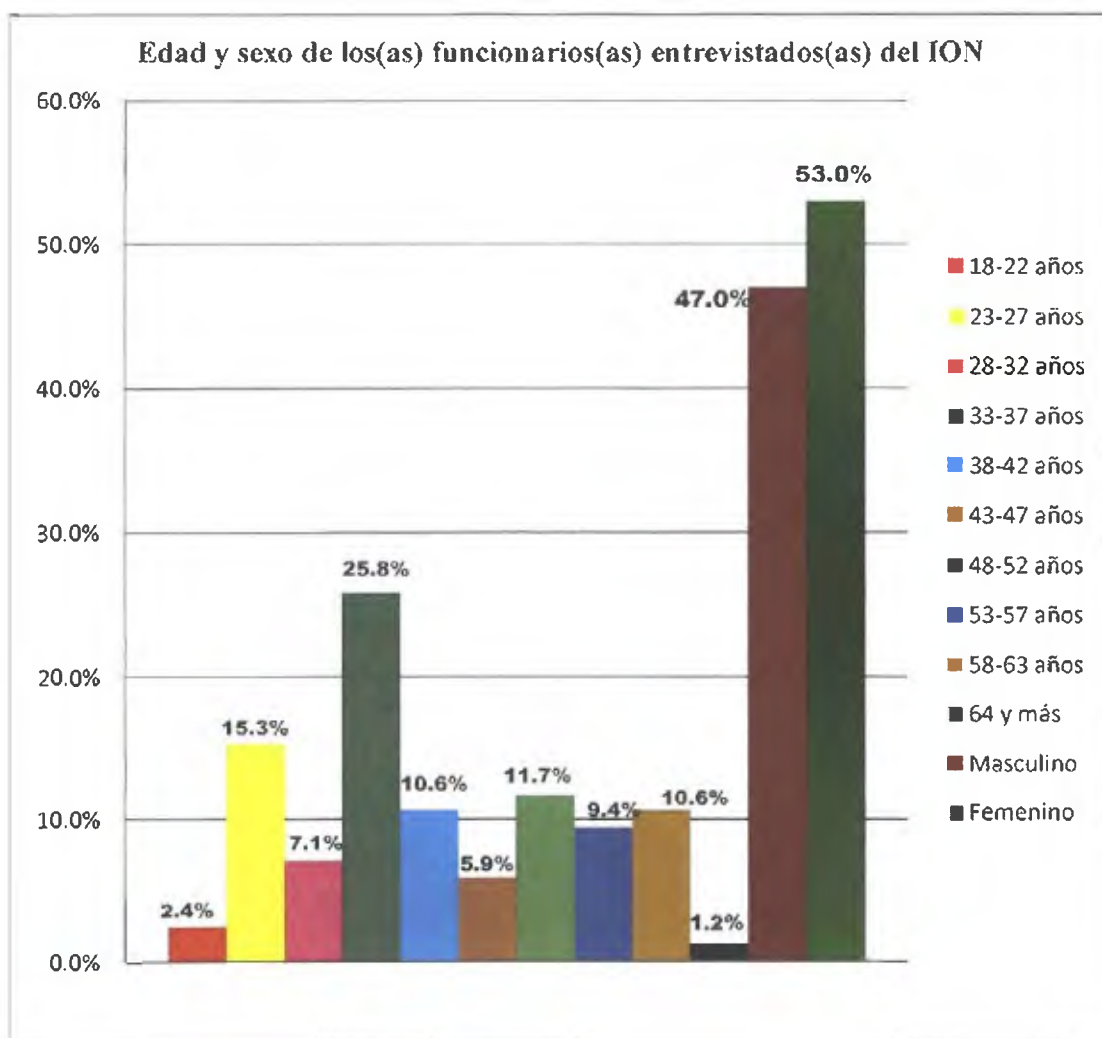
Por lo concerniente al sexo de los(as) entrevistados(as)

- El 47.0% de los(as) funcionarios(as) entrevistados es masculino
- Un 53.0% de los(as) funcionarios(as) entrevistados es femenino

En donde la poblacion masculina mayor mente empleada dentro del ION se encuentra en un rango de edad de 33 a 37 años sin embargo la feménina esta entre los 38 a 42 años

Es preciso concluir entonces, que la población femenina es la que más se emplea en la institución y se refleja con un nivel proporcionalmente elevado a la población masculina.

Gráfica N° 1



CUADRO 2 ESTADO CIVIL Y SEXO DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL IÓN

Es relevante valorar el estado civil de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) ya que existe una delimitante entre aquellos unidos y casados, con los solteros, separados divorciados viudos puesto que a partir de esto tendremos en cuenta el nivel de compromiso economico y socio familiar que posee la poblacion objeto de estudio Lo cual nos permitira valorar su responsabilidad colectiva, que se vera acrecentada dentro del hogar

Cuadro N° 2

Estado civil y sexo de los(as)funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Estado Civil	Total		Sexo			
			Masculiño		Femenino	
	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje
Total	85	100	28	33	57	67
Solteras(os)	32	37 6	12	14 1	20	23 5
Unidas(os)	16	18 8	4	4 7	12	14 1
Casadas(os)	33	38 8	11	12 9	22	25 9
Separadas(os)	2	2 4	1	1 2	1	1 2
Divorciadas(os)	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Viudas(os)	1	1 2	0	0 0	1	1 2

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

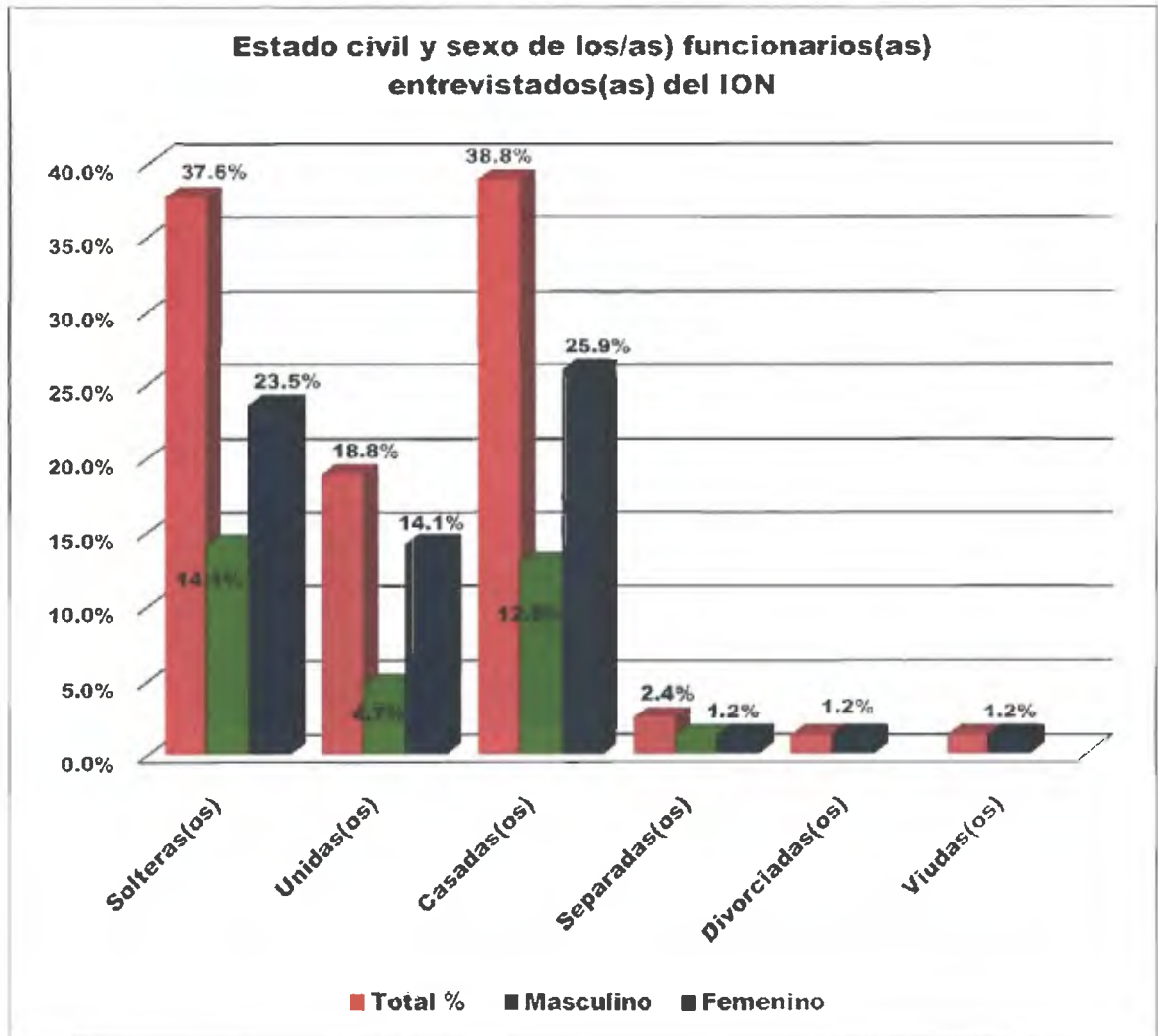
Estos datos proyectan los siguientes resultados

- El 37.6% de los(as) entrevistados(as) están solteras(os) y constituyen el 14.1% del sexo masculino y un 23.5% del sexo femenino
- Un 18.8% de los(as) entrevistados(as) afirman que son unidas(os), constituyéndose en un 4.7% del sexo masculino y un 14.1% del femenino
- Según el 38.8% están casadas(os) de los cuales un 12.9% son masculinos y un 25.9% son femeninos
- Un 2.4% están separadas(os) mediante el cual el 1.2% son masculinos y un 1.2% son femeninos
- El 1.2% lo constituyen las divorciadas y las viudas del sexo femenino

A razón de lo expuesto el 57.6% de la población objeto de estudio posee una relación de pareja con las obligaciones, compromisos y responsabilidades que la estructuración del hogar conlleva. importante señalar que el 40.0% es femenino y el 17.6% es masculino

Se destaca entonces que existe un número menor (42.4%) de la población que se declara separada, soltera, divorciada o viuda. Destacando que el 27.1% es femenino y el 15.3% es masculino

Gráfica N° 2



CUADRO 3 ESCOLARIDAD Y SEXO DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

Se considera pertinente estudiar el nivel de escolaridad de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, segun el genero ya sea masculino o femenino puesto que este aspecto en particular nos refleja el nivel educativo y el grado de preparacion profesional que ha alcanzado cada funcionario(a) ya que esta competencia dentro del plano profesional y laboral facilita no solo una mayor incorporacion economica al hogar, sino que ademas se constituye como un requisito indispensable para el crecimiento profesional en lo que respecta a equiparacion salarial y oportunidades para adquirir un mejor puesto de trabajo en fin para contribuir de una u otra manera al aumento de ingresos a nivel individual o social que admita una mayor calidad en las condiciones de vida

Cabe señalar que el nivel de escolaridad en la actualidad es el requisito mas importante para adquirir un puesto de trabajo y es la herramienta mas eficaz para lograr un nivel economico que ayude a sobrellevar los elevados costos de nuestras necesidades mas basicas

Ademas la escolaridad es fundamental dentro del entorno laboral debido a que acrecienta habilidades pone de manifiesto las aptitudes para desempeñar determinado rol laboral aumenta la competencia personal favorece la ejecucion de tareas

Cuadro N° 3

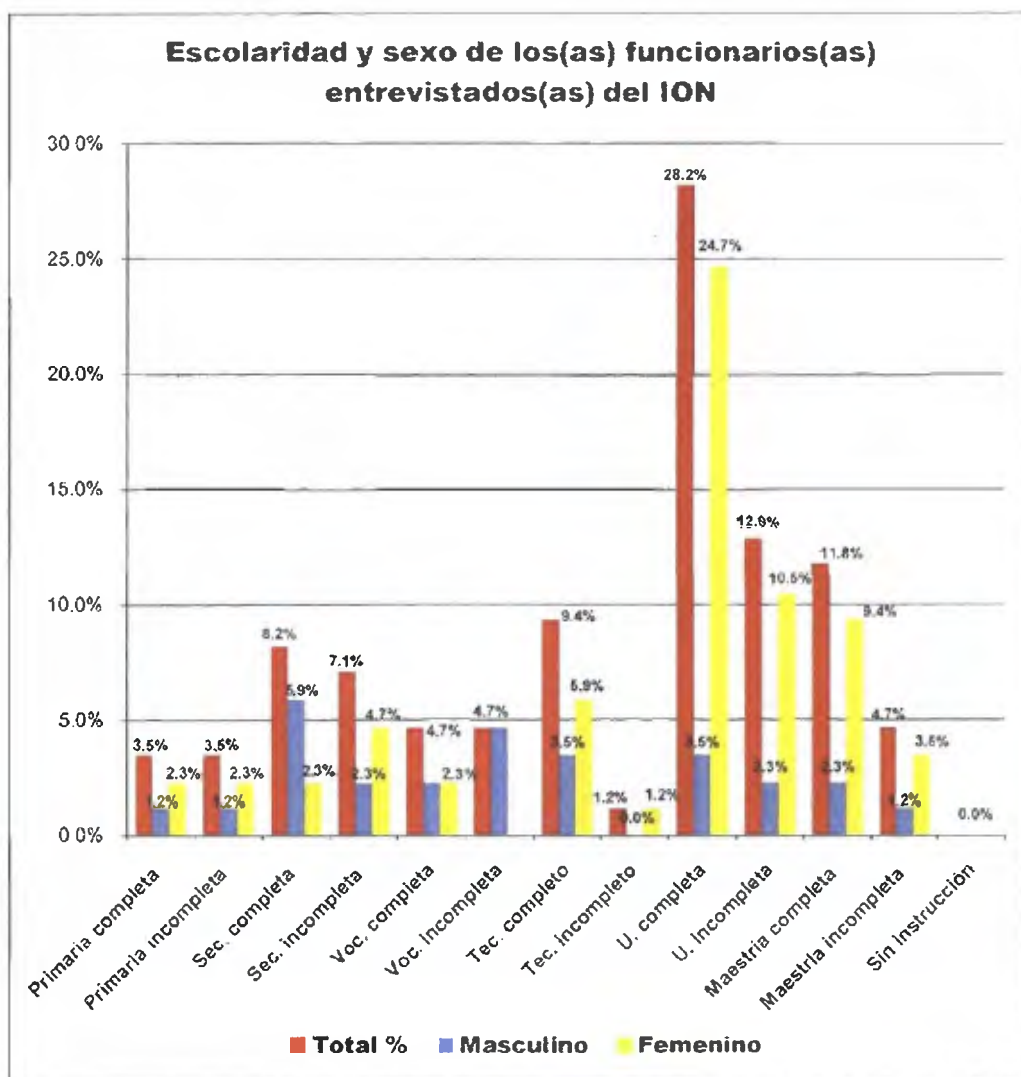
Escolaridad y sexo de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Escolaridad	Total		Sexo			
			Masculino		Femenino	
	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje
Total	85	100	26	31	59	69
Primaria completa	3	3.5	1	1.2	2	2.3
Primaria incompleta	3	3.5	1	1.2	2	2.3
Sec completa	7	8.2	5	5.9	2	2.3
Sec incompleta	6	7.1	2	2.3	4	4.7
Voc completa	4	4.7	2	2.3	2	2.3
Voc incompleta	4	4.7	4	4.7	0	0.0
Tec completo	8	9.4	3	3.5	5	5.9
Tec incompleto	1	1.2	0	0.0	1	1.2
U completa	24	28.2	3	3.5	21	24.7
U incompleta	11	12.9	2	2.3	9	10.5
Maestria completa	10	11.8	2	2.3	8	9.4
Maestria incompleta	4	4.7	1	1.2	3	3.5
Sin instruccion	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Fuente: Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

- El nivel de escolaridad entre los(as) entrevistados(as) esta en un 3 5% la primaria completa en donde un 1 2% pertenece la sexo masculino así como un 2 3% son del sexo femenino Un 3 5% afirmo haber obtenido la primaria incompleta en donde un 1 2% es masculino y un 2 3% es femenino
- El 8 2% posee la secundaria completa con un porcentaje de 5 9% para el sexo masculino y un 2 3% para el sexo femenino El 7 1% posee la secundaria incompleta con un 2 3% de la poblacion masculina y un 4 7% de la poblacion femenina
- Un 4 7% posee la vocacional completa distribuido en un 2 3% de la poblacion masculina como femenina Un 4 7% de la población masculina ostenta la vocacional incompleta
- Un 9 4% posee el tecnico completo el cual lo constituye un 3 5% del sexo masculino y un 5 9% el sexo femenino El tecnico incompleto lo conforma el 1 2% del sexo femenino
- La universidad completa la conforma el 28 2% de la cual un 3 5% es del sexo masculino, mientras que un 24 7% es del sexo femenino La universidad incompleta esta constituida por el 12 9% en donde un 2 3% es del sexo masculino y un 9 4% es del sexo femenino
- Un 11 8% tiene la maestria completa con un 2 3% el sexo masculino y un 9 4% el sexo femenino La maestria incompleta esta conformada por el 4 7% en donde un 1 2% lo constituye el sexo masculino y un 3 5% el sexo femenino
- No se refleja ningun porcentaje de la poblacion del ION entrevistada sin instruccion

Gráfica N° 3



CUADRO 4 PROFESION Y SEXO DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

Se establece la profesión mediante la determinación del quehacer profesional a partir del desarrollo de aptitudes para la subsistencia activa productiva y satisfactoria ya sea para beneficio personal o colectivo (familia)

A través de la valorización competitiva, que se da con la educación para la formación de la profesión se instaura una actividad educativa que se orienta a proporcionar conocimientos habilidades y destrezas necesarios para un correcto desempeño profesional y laboral

La profesión conlleva un carácter marcadamente laboral no solo dado por sus contenidos técnicos sino también porque prepara a las personas para insertarse dentro de determinadas relaciones de trabajo

El estudio del tipo de profesión que poseen los(as) funcionarios(as) del ION en nuestra investigación es esencial ya que siendo la gestión u oficio que se ejerce y por el que se percibe una retribución, a partir de ella se crea una relación directa con el cambio social y con las capacidades económicas y de empleo que posee cada funcionario(a)

Cuadro N° 4

Profesion y sexo de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Profesion	Total		Sexo			
			Masculino		Femenino	
	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje
Total	85	100	31	36	54	64
Tec en registros medicos	2	2 3	0	0 0	2	2 3
Lic en farmacia	5	5 9	1	1 2	4	4 7
Lic en psicologia clinica	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Enfermera(o)	3	3 5	0	0 0	3	3 5
Bibliotecologia	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Electromecanica	2	2 3	2	2 3	0	0 0
Lic en tecnologia medica	2	2 3	0	0 0	2	2 3
Lic en redes	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Programacion de computadoras	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Analista programador	5	5 9	1	1 2	4	4 7
Evaluacion de proyectos	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Lic en gastronomia	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Lic en recursos humanos	2	2 3	0	0 0	2	2 3
Lic en mercadeo y publicidad	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Lic en administracion de empresas	6	7 0	3	3 5	3	3 5
Tec en computadoras	2	2 3	2	2 3	0	0 0
Sec ejecutiva bilingue	1	1 2	0	0 0	1	1 2

Modista	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Pintor artistico	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Lic en relaciones inter	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Lic en finanzas	2	2 3	0	0 0	2	2 3
Lic en derecho	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Lic en enseñanza media	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Estadistas	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Lic en trabajo social	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Tec en enfermeria	4	4 7	1	1 2	3	3 5
Enfermeria auxiliar	3	3 5	0	0 0	3	3 5
Fisico medico	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Lic en quimica	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Ingenieria electronica	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Asistente clinica	2	2 3	2	2 3	0	0 0
Laboratoristas	2	2 3	2	2 3	0	0 0
Lic en archivo	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Tec en radiologia medica	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Tec en radioterapia	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Fisioterapia	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Fonoaudiologos	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Anestesiologos	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Sin profesion	19	22 3	8	9 4	11	12 9

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

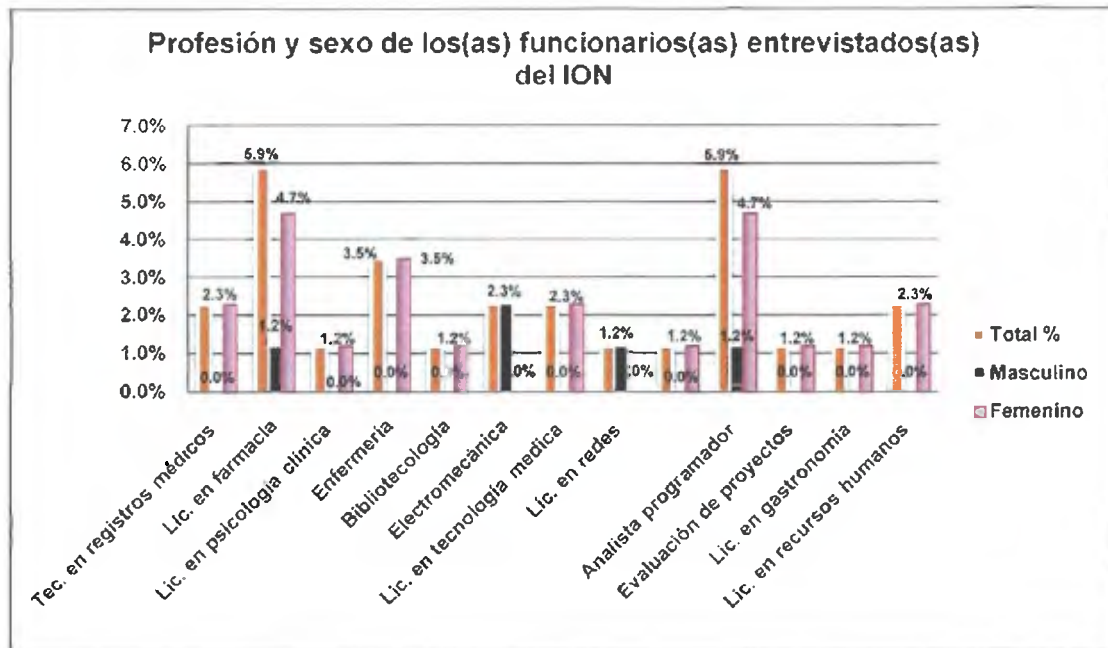
Segun los datos reflejados se señala que

- Las profesiones de los(as) entrevistados(as) del ION estan distribuidas asi, un 2 3% son tecnicos en registros medicos referentes al sexo femenino

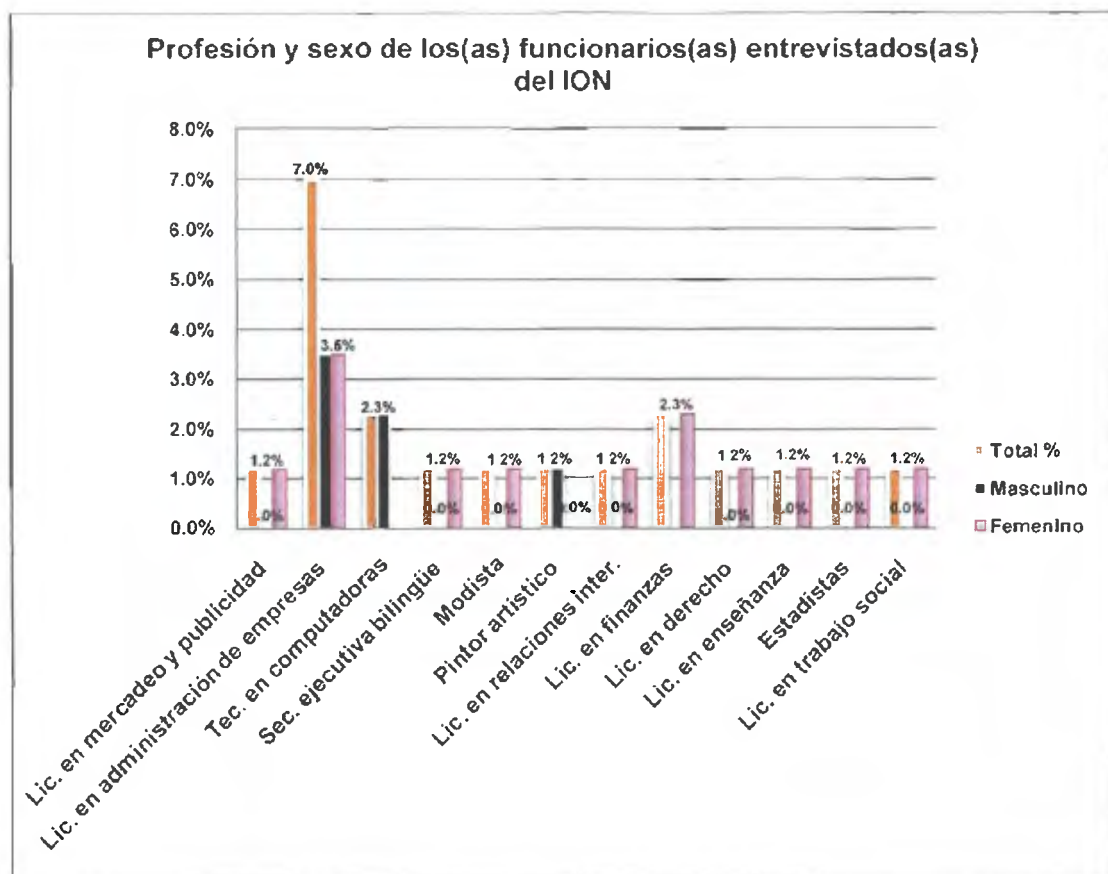
- El 5 9% cuenta con una licenciatura en farmacia, donde un 1 2% es masculino y un 4 7% es femenino
- Un 1 2% posee la licenciatura en psicología clínica, las cuales son del sexo femenino
- El 3 5% de los(as) entrevistados(as) son profesionales de enfermería y corresponden al sexo femenino
- Un 1 2% pertenecen a bibliotecología del sexo femenino
- Un 2 3% del sexo masculino son profesiones de electromecánica
- El 2 3% del sexo femenino corresponden a la licenciatura en tecnología médica
- Un 1 2% del sexo masculino posee la licenciatura en redes
- El 1 2% son programadores de computadoras, del sexo femenino
- Un 5 9% son analistas programadores donde un 1 2% es masculino y un 4 7% es femenino
- El 1 2% poseen una licenciatura en evaluación de proyectos y pertenecen al sexo femenino en su totalidad
- El 1 2% poseen una licenciatura en gastronomía y pertenecen al sexo femenino
- Un 2 3% tiene una licenciatura en recursos humanos y son femeninas
- El 1 2% tiene una licenciatura en mercadeo y publicidad y en su totalidad son del sexo femenino
- El 7 0% poseen una licenciatura en administración de empresas, donde un 3 5% es masculino y un 3 5% es femenino

- El 23% son técnicos en computadoras, en donde un 6% pertenece al sexo masculino
- El 12% del sexo femenino son secretarías ejecutivas bilingües y modistas
- El 12% del sexo masculino es pintor artístico
- Un 12% del sexo femenino poseen la licenciatura en relaciones internacionales
- Un 23% del sexo femenino poseen la licenciatura en finanzas
- Un 12% del sexo femenino poseen la licenciatura en derecho la licenciatura en enseñanza media estadística y la licenciatura en trabajo social
- El 47% son técnicos en enfermería donde un 12% es masculino y un 35% es femenino
- Un 35% de los encuestados son técnicos en enfermería auxiliar estos son del sexo femenino
- El 12% del sexo masculino son físicos médicos, licenciados en química e ingeniería en electrónica
- El 23% del sexo masculino son asistentes clínicos y laboratoristas
- El 12% del sexo masculino poseen una licenciatura en archivo en técnico en radiología médica y técnicos en radioterapia
- El 12% son fisioterapeutas y fonoaudiólogos, los cuales pertenecen al sexo femenino
- El 12% del sexo masculino son anestesiólogos
- Sin embargo el 223% de los(as) entrevistados(as) no posee ninguna profesión, donde un 94% es masculino y un 129% es femenino

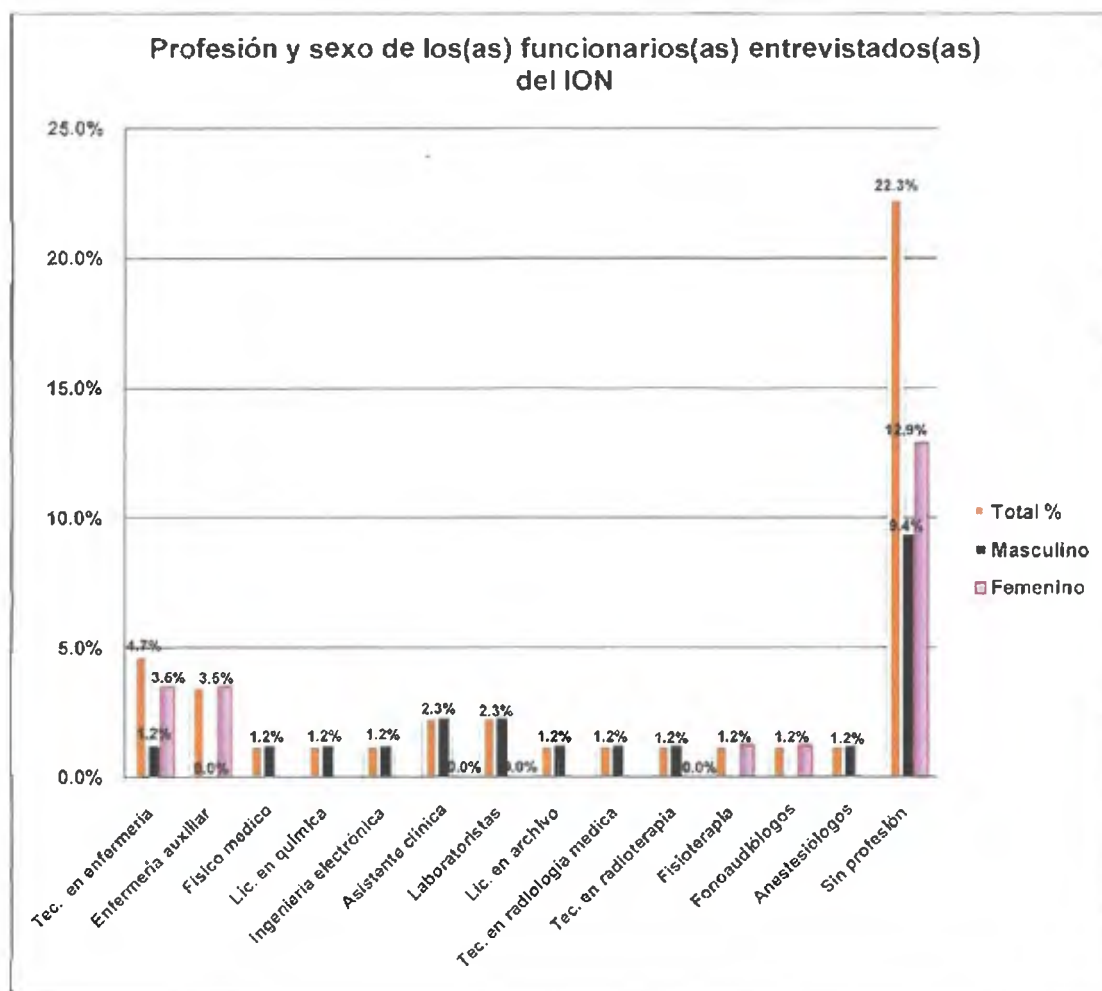
Gráfica N° 4



Gráfica N° 5



Gráfica N° 6



CUADRO 5 CORREGIMIENTOS EN EL CUAL RESIDEN LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION, SEGUN SEXO

El desarrollo de empleos dentro del ION ofrece la funcionabilidad laboral a partir de roles, asegurando que se promuevan ganancias economicas y se plantee una dinamica de desplazamiento desde el lugar de residencia hasta la institucion, implica que se cree una insercion de diferentes gremios sociales y se habilite la disponibilidad de acrecentar el ambiente de trabajo dentro de los ambientes en que se desenvuelven en cada comunidad teniendo en cuenta que cada funcionario(a) trae consigo percepciones culturales y sociales diferentes por lo que se fundamenta una variabilidad de empleados que proceden de distintos corregimientos de la capital panameña

Se considera importante valorar el corregimiento de residencia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION segun sexo, debido a que mediante esta variable se reconoce que se ha producido un incremento de las oportunidades de trabajo dentro de la institucion, puesto que existe una gran cantidad de funcionarios(as) que proceden de otras comunidades ya sea tanto cercanas al ION, como mas lejanas

Cuadro N° 5

Corregimientos en el cual residen los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, según sexo 2015

Corregimiento	Total		Sexo			
			Masculino		Femenino	
	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje
Total	85	100	25	29	60	71
Juan Diaz	10	11.7	4	4.7	6	7.1
Capira	1	1.2	0	0.0	1	1.2
Parque Lefevie	2	2.4	0	0.0	2	2.4
Chorrera	8	9.4	4	4.7	4	4.7
Rio Abajo	1	1.2	0	0.0	1	1.2
Arrajan	8	9.4	4	4.7	4	4.7
Santana	1	1.2	0	0.0	1	1.2
Betania	2	2.4	1	1.2	1	1.2
Chilibre	6	7.0	1	1.2	5	5.8
Jose Domingo	3	3.5	0	0.0	3	3.5
Tocumen	3	3.5	0	0.0	3	3.5
San Francisco	2	2.4	2	2.4	0	0.0
24 de Diciembre	5	5.8	0	0.0	5	5.8
Bella Vista	1	1.2	0	0.0	1	1.2
Pedregal	2	2.4	0	0.0	2	2.4
Alcalde Diaz	6	7.0	1	1.2	5	5.8
Las Cumbres	1	1.2	0	0.0	1	1.2
Vacamonte	1	1.2	0	0.0	1	1.2
Vista Alegre	2	2.4	1	1.2	1	1.2
Belisario Frias	1	1.2	0	0.0	1	1.2
Belisario Porras	4	4.7	0	0.0	4	4.7
Omar Torrijos	1	1.2	0	0.0	1	1.2

Llanos de	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Curundu						
Burunga	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Calidonia	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Pueblo Nuevo	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Mañanitas	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Arnulfo Arias	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Amelia Denis de Icaza	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Rufina Alfaro	1	1 2	1	1 2	0	0 0
San Miguelito	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Curundu	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Chorrillo	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Jose Domingo Espinar	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Cordoba Campo	1	1 2	0	0 0	1	1 2
5 de Mayo	1	1 2	1	1 2	0	0 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

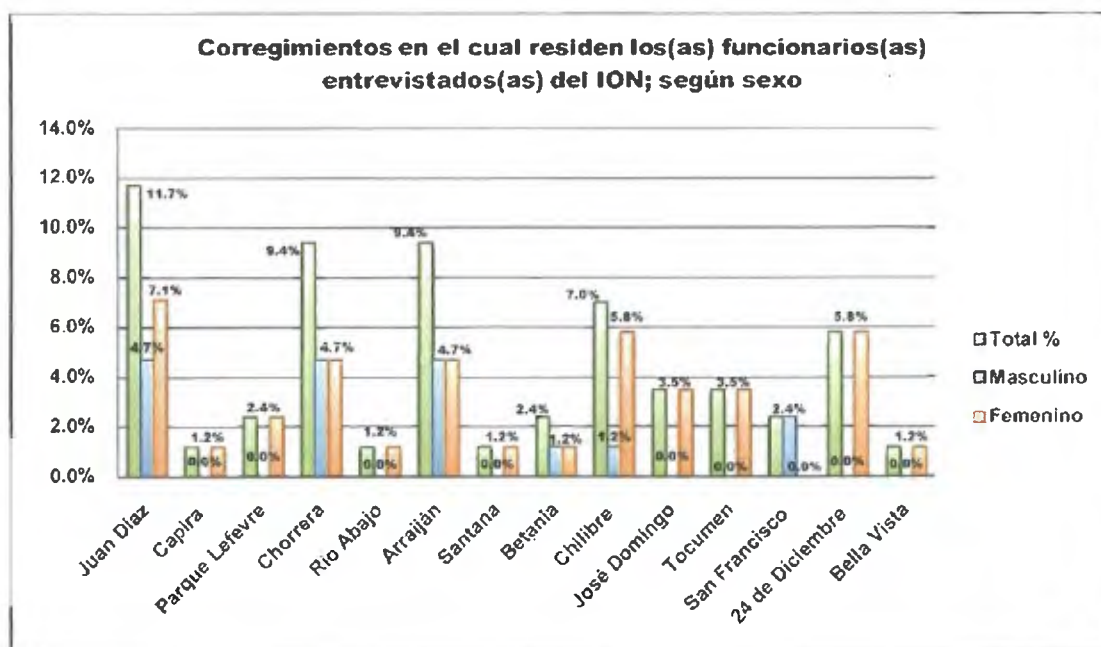
Segun los datos se refleja que

- El 11 7% de los(as) entrevistados(as) reside en Juan Diaz en donde un 4 7% es del sexo masculino y un 7-1% es femenino
- El 1 2% del sexo femenino reside en Capira
- El 2 4% del sexo femenino reside en Parque Lefevre
- Un 9 4% de los(as) entrevistados(as) reside en la Chorrera de los cuales 4 7% pertenece al sexo masculino y un 4 7% es del sexo femenino
- El 1 2% del sexo femenino reside en Rio Abajo

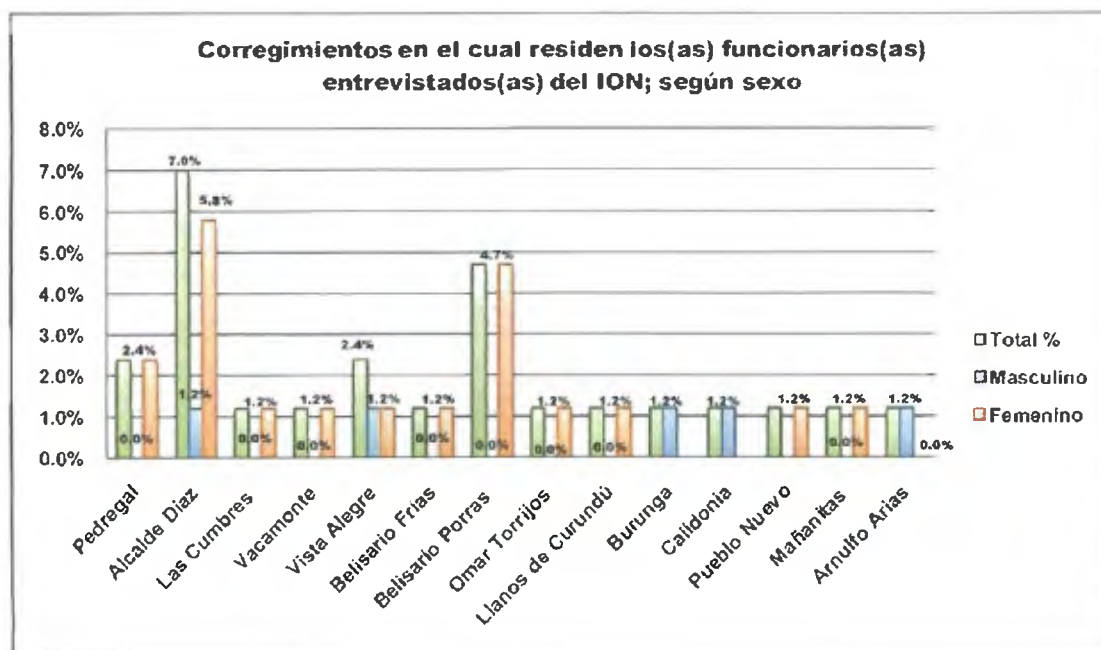
- Un 94% de los(as) entrevistados(as) reside en Arraijan, con un 47% del sexo masculino y un 47% del sexo femenino
- El 12% de sexo femenino reside en Santana
- El 24% reside en Betania, por el cual el 12% es del sexo masculino y un 12% es del sexo femenino
- Un 70% de los(as) entrevistados(as) reside en Chilibre con un 12% que es del sexo masculino y un 58% es del sexo femenino
- Un 35% del sexo femenino reside en Iose Domingo
- Un 35% reside en Tocumen, es del sexo femenino en su totalidad
- El 24% de sexo masculino reside en San Francisco
- El 58% reside en la 24 de Diciembre es del sexo femenino
- El 12% del sexo femenino reside en Bella Vista
- El 24% de los(as) entrevistados(as) del sexo femenino reside en Pedregal
- Un 70% de los(as) entrevistados(as) reside en la Alcalde Diaz de los cuales 12% pertenece al sexo masculino y un 58% es del sexo femenino
- El 12% del sexo femenino reside en Las Cumbres
- Un 12% de los(as) entrevistados(as) del sexo femenino reside en Vacamonte
- El 24% reside en Vista Alegre por el cual el 12% es del sexo masculino y un 12% es del sexo femenino
- Un 12% de los(as) entrevistados(as) reside en Belisario Fias, las cuales todas son del sexo femenino

- Un 4 7% reside en Belisario Porras, en donde es del sexo femenino
- El 1 2% de sexo femenino reside en Omar Torrijos
- El 1 2% de sexo femenino reside en Llanos de Curundu
- El 1 2% de sexo masculino reside en Burunga
- El 1 2% del sexo masculino reside en Calidonia
- El 1 2% del sexo femenino reside en Pueblo nuevo
- El 1 2% del sexo femenino reside en Mañanitas
- El 1 2% del sexo masculino reside en Arnulfo Arias
- El 1 2% del sexo masculino reside en Amelia Denis de Icaza
- El 1 2% reside en Rufina Alfaro, en la cual un es del sexo masculino
- El 1 2% del sexo femenino reside en San Miguelito
- El 1 2% del sexo femenino reside en Curundu
- El 1 2% del sexo masculino reside en Chorrillo
- El 1 2% del sexo femenino reside en Jose Domingo Espinar
- El 1 2% del sexo femenino reside en Cordoba Campo
- El 1 2% del sexo masculino reside en la 5 de Mayo

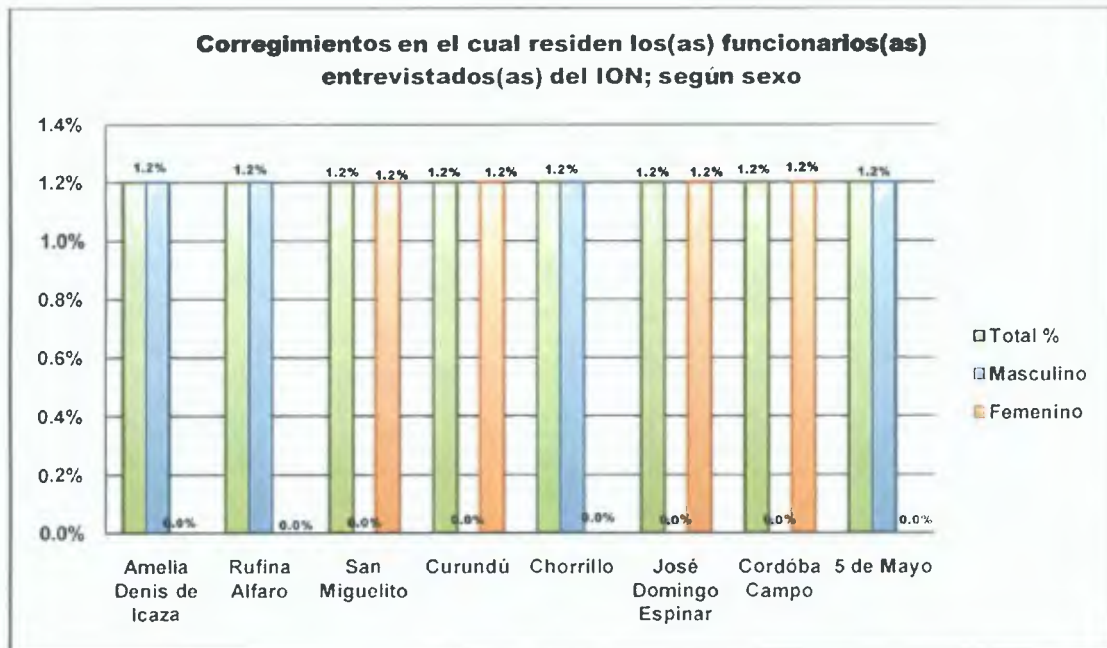
Gráfica N° 7



Gráfica N° 8



Gráfica N° 9



CUADRO 6 TIPO DE FAMILIA SEGUN LO SEÑALADO POR LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

Estudiar los tipos de familia con la que se interrelacionan los funcionarios(as) del ION es fundamental, pues esta es la unidad base de toda sociedad. Idealmente la familia proporciona a sus miembros protección, compañía, seguridad y socialización.

Por tal motivo la familia se plantea como el mecanismo de transmisión, integración y colaboración en la aplicación de responsabilidades y deberes que condicionan el estatus laboral como medio para brindar una estabilidad económica a la misma.

Cuadro N° 6

Tipo de familia según lo señalado por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Tipos de Familias		
Total	Numero	Porcentaje
	85	100
Compuesta	5	6 0
Extensa	8	9 0
Nuclear	38	45 0
Monoparental	23	27 0
Reconstruida	9	11 0
Otros	2	2 0

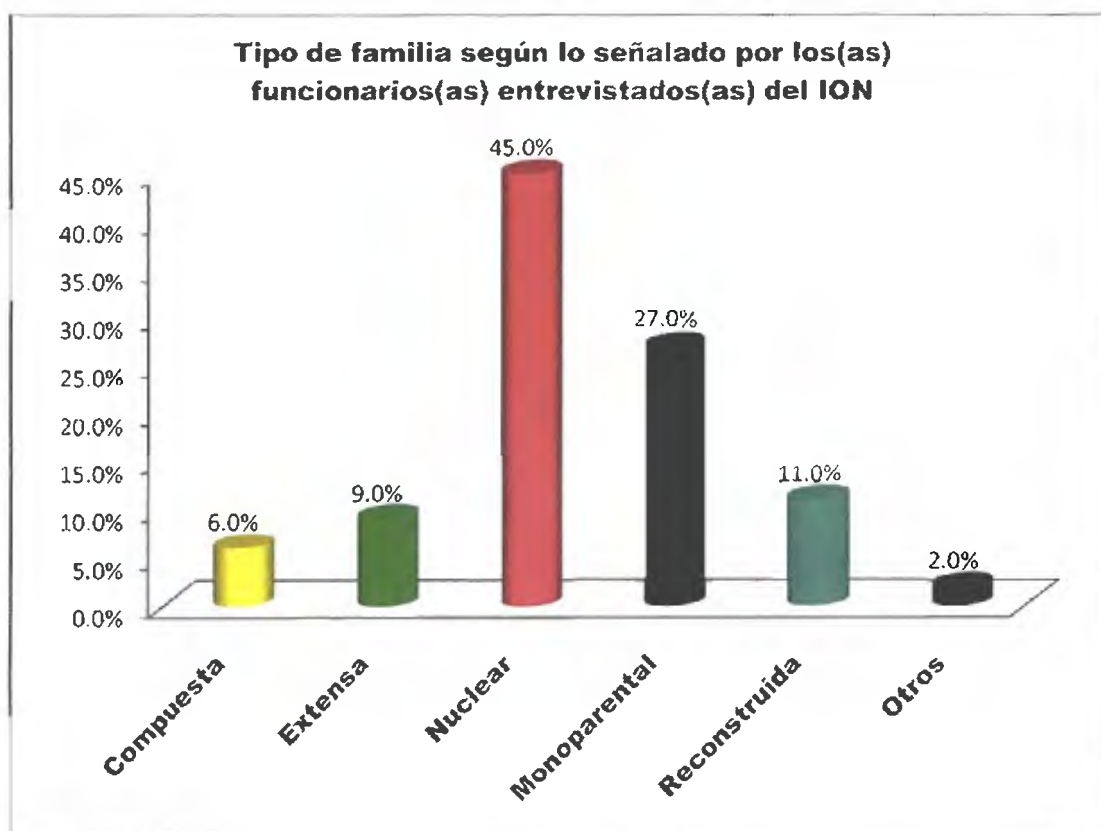
Fuente: Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Segun los datos se indica que

Los tipos de familias existentes entre los(as)funcionarios(as) del ION entrevistados(as) se encuentran distribuidos de la siguiente manera

- Un 6 0% esta constituida mediante una familia compuesta
- El 9 0% esta instituida a traves de una familia extensa El cual es un tipo de familia que incluye a multiples nucleos conyugales emparentados, que comparten el mismo lugar de residencia formado por el padre y la madre hijos, nietos tios tias, sobrinos y sobrinas que coexisten bajo un mismo techo
- El 45 0% lo componen las familiasnucleares Cabe señalar que esta familia esta formada por la madre, el padre y los hijos no adultos (menores de 18años)
- Un 27 0% esta formado por las familias monoparentales Esta familia se caracteriza por la existencia de un solo progenitor el padre o la madre En este caso se observa que son las madres las que realizan esta funcion (madres solteras)
- En un 11 0% estan las familias reconstruidas En donde se da la existencia de una madre que vive con sus hijos y el conyugue actual o viceversa O en tal caso con los hijos de ambos de matrimonios pasados y lo hyos actuales
- Un 2 0% (otros) se agrupan aquellos(as) entrevistados(as) que afirman vivir solos
- En este sentido la division del trabajo o en correspondencia los ingresos economicos entre la parêja o entre sus miembros ejerce una enorme influencia para preservar la unidad de la familia

Gráfica N° 10



**CUADRO 6(a) DESCRIPCION POR EDADES DEL NUMERO DE MIEMBROS
DE LAS FAMILIAS QUE RESIDEN CON LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS)
ENTREVISTADOS(AS) DEL ION**

La concepcion de la estructura familiar como tal, ha variado con respecto a su forma mas tradicional adoptando caracteres muy diferentes en cuanto a funciones composicion y rol de los padres

El numero de miembros que residen en la familia condiciona la estabilidad de la misma, en la medida en que se ha destinado a alcanzar determinados logros Por lo que es necesario disponer de un adecuado orden social que enmarque el accionar de todos y cada uno de sus miembros Ademas, esto implica el considerar los intereses de todos los miembros del respectivo grupo familiar

En consecuencia la diversificacion en el numero de la familia requiere de una labor conjunta y simultaneamente para alcanzar beneficios tanto para el grupo familiar como de forma individual Entonces el orden socio-familiar demanda trabajar integralmente para lograr el bien comun

Atraves de este estudio se proyecta conocer la cantidad de personas que residen en el hogar de cada funcionario(a) con el objeto de comparar su estructura y dinamica familiar y establecer de que manera incide en su medio social, economico y laboral

Cuadro N° 6(a)

Descripcion por edades del numero de miembros de las familias que residen con los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Numero de los miembros de las familias			Edades									
	N°	%	0-5		6-10		11-16		17- 22		23 y mas	
			N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Total	85	100	78	24	48	15	38	12	51	16	106	33
De 0 a 1 miembro	3	3 0	0	0 0	0	0 0	0	0 0	0	0 0	3	1 0
De 1 a 3 miembros	32	38 0	10	3 0	15	5 0	10	3 0	26	8 0	7	2 0
De 4 a 5 miembros	38	45 0	30	9 0	21	6 0	21	7 0	15	5 0	67	21 0
De 6 a 7 miembros	10	12 0	26	8 0	0	0 0	0	0 0	10	3 0	26	8 0
De 10 y mas miembros	2	2 0	12	4 0	12	4 0	7	2 0	0	0 0	3	1 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos señalan que

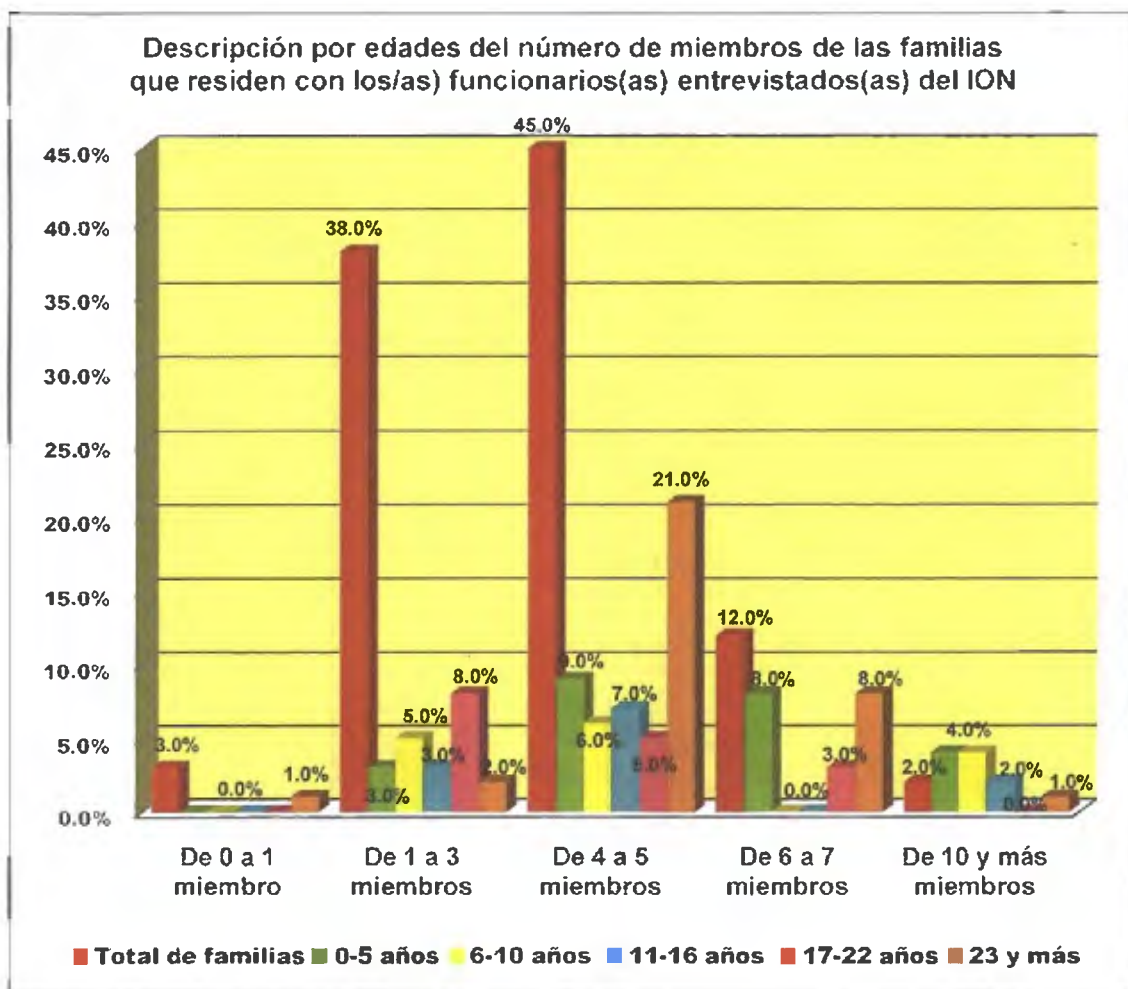
- El numero de los miembros de las familias se encuentran distribuidos en un 3 0% que oscila entre 0 a 1 miembro, los cuales el 1 0% se encuentran en edades de 23 0 mas

- Un 38 0% oscila entre 1 a 3 miembros, en la cual las edades se encuentran en un 3 0% entre 0-5 años en un 5 0% entre 6 10 años, en un 3 0% de 11 16 años en un 8 0% entre 17-22años y en un 2 0%,entre 23 y mas
- El 45 0% consta de 4 a 5 miembros, en la cual las edades se encuentran en un 9 0% entre 0 5 años en un 6 0% entre 6 10 años, en un 7 0% entre 11-16 años en un 5 0% entre 17 22años y en un 21 0% entre 23 y mas
- El 12 0% se constituye de 6 a 7 miembros en la cual las edades se encuentran en un 8 0% entre 0 5 años, en un 0 0% entre 6 10 años en un 0 0% de 11 16 años en un 3 0% entre 17 22años y en un 8 0% entre 23 y mas
- Un 2 0% consta de 10 y mas miembros en la cual las edades se encuentran en un 4 0% entre 0 5 años, en un 4 0% entre 6 10 años en un 2 0% de 11 16 años en un 0 0% entre 17 22años y en un 1 0% entre 23 y mas

A partir de los resultados, es conveniente resaltar que las familias de los funcionarios(as) poseen un numero considerable de miembros los cuales en su totalidad se contabilizan en 321 miembros de 85 familias entrevistadas en donde

- El 24 0% se encuentra en edades entre los 0 a 5 años
- El 15 0% refleja edades que oscilan entre los 6 a 10 años
- Un 12 0% esta en edades de 11 a 16 años
- Segun el 16 0% las edades estan entre los 17 a 22 años
- Un 33 0% señala que esta en edades de 23 años y mas

Gráfica N° 11



CUADRO 6(b) NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

El nivel de escolaridad de los miembros de la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION es objeto de estudio debido a que esta variable nos indica el nivel academico que ha alcanzado la poblacion objeto de estudio y la preparacion profesional con que cuentan para desempeñar un rol o funcion dentro de la institucion

Por lo que es conveniente señalar que este aspecto es fundamental para favorecer de una u otra manera al aumento de ingresos, que daría una estabilidad al grupo familiar en donde residen

Cuadro N° 6(b)
Nivel de escolaridad de los miembros de la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Nivel de escolaridad		
Total	Numero	Porcentaje
	321	100
Primaria completa	97	30.2
Primaria incompleta	94	29.3
Sec completa	50	15.6
Sec incompleta	23	7.2
Voc completa	0	0.0
Voc incompleta	1	0.3
Tec completo	5	1.6
Tec incompleto	1	0.3
U completa	20	6.2
U incompleta	4	1.2
Maestria completa	5	1.6
Maestria incompleta	1	0.3
Sin instruccion	20	6.2

Fuente: Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

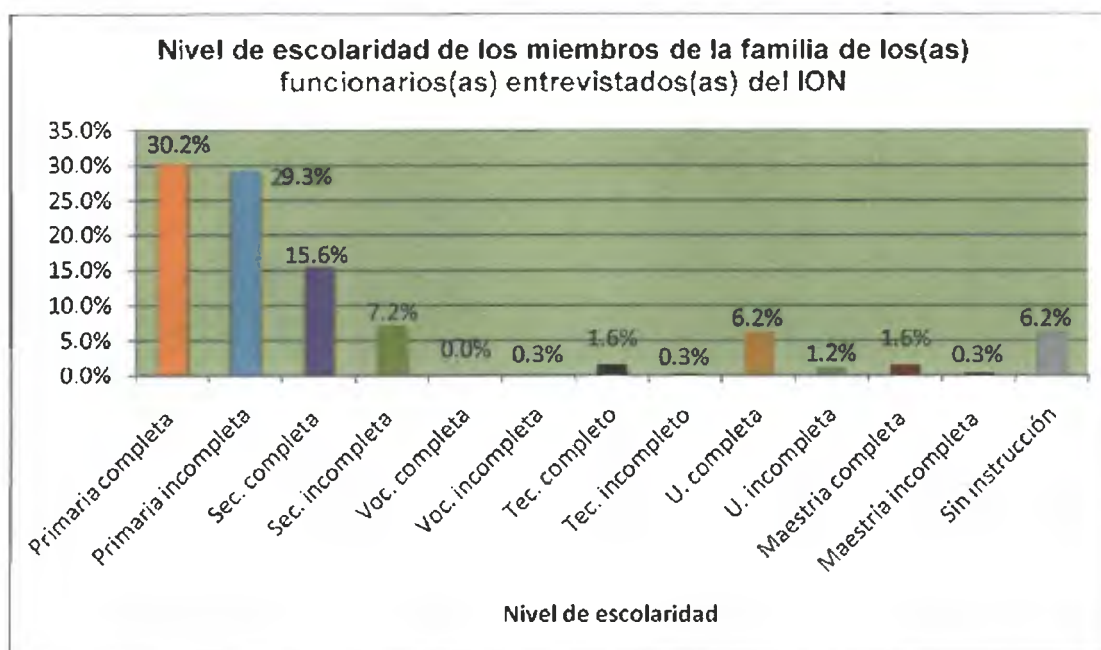
Segun los resultados los datos se caracterizan por

- El nivel de escolaridad entre los miembros de la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION un 30.2% adquirio la primaria completa un 29.3% afirmo que posee la primaria incompleta
- El 15.6% tiene la secundaria completa, el 7.2% no completo la secundaria
- Un 0.3% tiene la vocacional incompleta mientras que no se comprobo la existencia de funcionarios(as) que hayan logrado la vocacional completa
- Un 1.6% posee el tecnico completo el 0.3% tiene el tecnico incompleto
- La universidad completa la conforma el 6.2% y el 1.2% posee la universidad incompleta
- Un 1.6% tiene la maestria completa el 0.3% no culmino su maestria
- El 6.2% refleja los miembros de la familia sin instruccion

En conclusion el nivel de escolaridad que logra cada miembro del hogar es una via por la cual se pueden llevar a cabo logros profesionales con gran incidencia economica, que garanticen el logro colectivo

Esto tiene como objetivo el bien cõmun la cooperacion en recursos y la aplicacion de competencias para satisfacer las propias metas individuales

Gráfica N° 12



CUADRO 6(c) OCUPACION DE LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

La ocupación de los miembros de la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION es objeto de estudio debido a que esta variable es reflejo de la actividad que realizan para recibir una retribución económica

Dentro del Instituto Oncológico Nacional las ocupaciones de sus colaboradores(as) son diversas y con roles muy específicos en la cual se requiere establecer responsabilidades individuales que exigen un compromiso no solo en sus funciones sino también con la misión y visión institucional

El hecho de que en el grupo familiar todos sus miembros estén por adquirir o ya posean un nivel académico les asegura optar por una ocupación que sea la base de una solvencia económica que asegure que se cumplan con las expectativas, necesidades y se merme con las dificultades económicas que puedan surgir en la dinámica familiar. Puesto que el desempleo dentro del grupo familiar es causa de innumerables adversidades que repercuten en todos los aspectos de la interacción socio-familiar

Cuadro N° 6(c)
Ocupacion de los miembros de la familia de los(as) funcionarios(as)
entrevistados(as) del ION 2015

Ocupacion		
Total	Numero	Porcentaje
	321	100
Secretaria	1	0 3
Supervisor de ventas	1	0 3
Ama de casa	42	13 1
Oficinista	5	1 6
Estudiante	130	40 5
Almacenista	1	0 3
Ejecutiva de ventas	4	1 2
Profesor(a)	9	2 8
Desempleado	7	2 2
Costurera	4	1 2
Lava autos	1	0 3
Jubilada	37	11 5
Conductor	4	1 2
Tripulante de cabina en copa	1	0 3
Inspector de seguridad	1	0 3
Chapistero	7	2 2
Construccion	1	0 3
Lic en banca y finanzas	4	1 2
Vendedor	5	1 6
Organo judicial	1	0 3
Empleada de fonda	1	0 3
Enfermera	1	0 3
Seguridad	4	1 2
Ingeniero	1	0 3
Trabajador independiente	7	2 2
Policia	5	1 6
Taxista	1	0 3
Ayudante de ebanisteria	1	0 3
Jefe auxiliar en cubierta	1	0 3
Tecnico en elevadores	1	0 3
Electricista	4	1 2
Tecnologo medico	1	0 3
Contador	4	1 2
Cerrajero	1	0 3
Medico	1	0 3
Hoteleria	1	0 3
Sin ocupacion	20	6 2

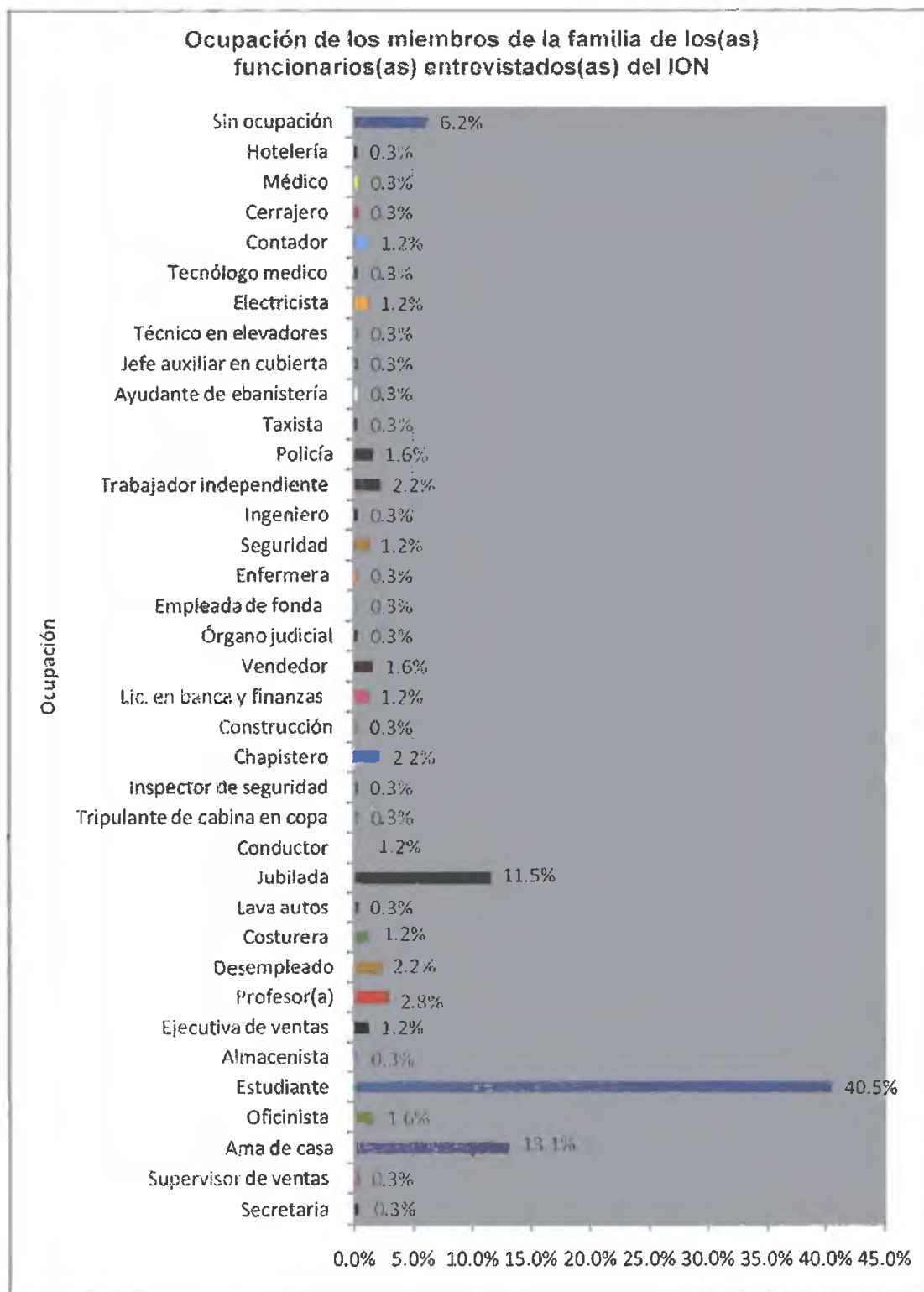
Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

En lo que se refiere a la ocupacion de cada uno de los miembros de la familia los datos reflejan que

- Dentro del rango porcentual de 0 3% son secretarias supervisores(as) de ventas inspector de seguridad, almacenistas tripulante de cabina en copa, laboran en el organo judicial son empleadas de fonda, enfermeras ingenieros, laboran en la construccion, son taxistas ayudantes de ebanisteria, lava autos jefe auxiliar en cubierta tecnico en elevadores, tecnologo medico es cerrajero medico y laboran en hoteleria
- Un 13 1% son amas de casa y el 40 5% son estudiantes
- El 1 2% son ejecutivas(os) de ventas conductores, licenciados en banca y finanzas costureras laboran en seguridad, son electricista, contadores
- El 1 6% son oficinistas vendedores y policias
- El 2 2% son chapisteros, son trabajadores independientes
- Un 11 5% son jubilados
- Un 2 8% son profesores(as)
- Un 6 2% de los miembros de las familias de los funcionarios(as) estan sin ocupacion aspecto en lo que se indica a los niños menores de cinco años que no han entrado en la categoria de estudiantes

Cabe señalar que un porcentaje bastante reducido de miembros de la familia de los(as) funcionarios(as) estandesempleados (2 2%), con respecto a los indices de desempleo que existen en Panama Lo que muestra el compromiso que cada uno manifiesta por estructurarse una situacion economica y familiar mas satisfactoria

Gráfica N° 13



**CUADRO 6(d) ESTADO CIVIL Y SEXO DE LOS MIEMBROS QUE
COMPONEN LA FAMILIA DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS)
ENTREVISTADOS(AS) DEL ION**

Las siguientes variables nos reflejan argumentos relacionados al estado civil y sexo de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION delimitando la formalidad de la relacion de pareja en la que se encuentran y relacionandola directamente con la edad de cada funcionario(a) ya que ambas repercuten en la funcionalidad social economica y laboral de cada una de sus familias

Cuadro N° 6(d)

**Estado civil y sexo de los miembros que componen la familia de los(as)
funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015**

Estado Civil	Total		Sexo			
			Masculino		Femenino	
	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje
Total	321	100	135	42	186	58
Solteras(os)	119	37 0	50	16 0	69	21 0
Unidas(os)	62	19 0	30	9 0	32	10 0
Casadas(os)	86	27 0	36	11 0	50	16 0
Separadas(os)	23	7 0	10	3 0	13	4 0
Divorciadas(os)	18	6 0	6	2 0	12	4 0
Viudas(os)	13	4 0	3	1 0	10	3 0

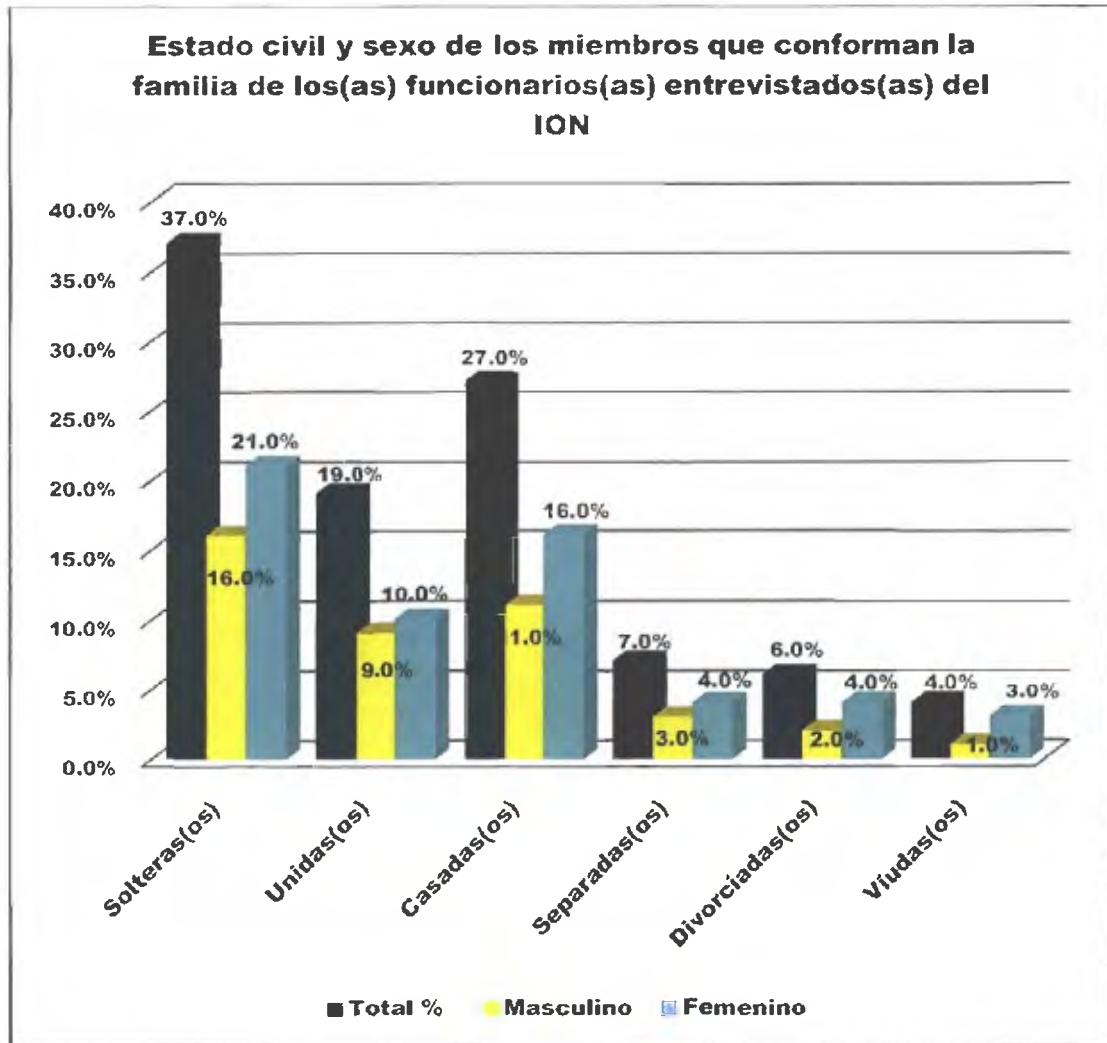
Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Segun los datos resultantes se indica que

- El 37 0% de los(as) entrevistados(as) estan solteras(os) y constituyen el 16 0% del sexo masculino y un 21 0% del sexo femenino
- El 19 0% de los(as) entrevistados(as) afirman que son unidas(os), constituyendose en un 9 0% del sexo masculino y un 10'0% del femenino
- Un 27 0% estan casadas(os) de los cuales un 11 0% son masculinos y un 16 0% son femeninos
- Segun el 7 0% estan separadas(os), mediante el cual el 3 0% son masculinos y un 4 0% son femeninos
- Mientras que el 6 0% lo constituyen las(os) divorciadas(os) el cual el 2 0% son masculinos y un 4 0% son femeninos
- Las(os) viudas(as)conforman el 4 0%, el cual el 1 0% son masculinos y un 3 0% son femeninos

Cabe detallar que el 46 0% de los miembros de las familias,de los(as) funcionarios(as) entrevistados tienen una relacion de pareja, ademas se refleja una mayoria del 54 0% en lo que respecta a los familiares de funcionarios(as) que no poseen una relacion de pareja Sin embargo este porcentaje agrupa tanto a las(os) solteras(os) separadas(os), divorciadas(os) viudas(os) como a los niños y jovenes

Gráfica N° 14



**CUADRO 7 INGRESO FAMILIAR MENSUAL DE LOS(AS)
FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION**

El estudio del ingreso familiar mensual de los(as) funcionarios(as) del ION se establece a través de la remuneración o rendimiento de naturaleza económica que ha obtenido el grupo familiar durante un periodo de tiempo de un mes. Esta indagación será reflejo de la necesidad o no de una reestructuración salarial que facilite equipararse a las exigencias y los elevados costos de las condiciones de vida.

Cuadro N° 7

Ingreso familiar mensual de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

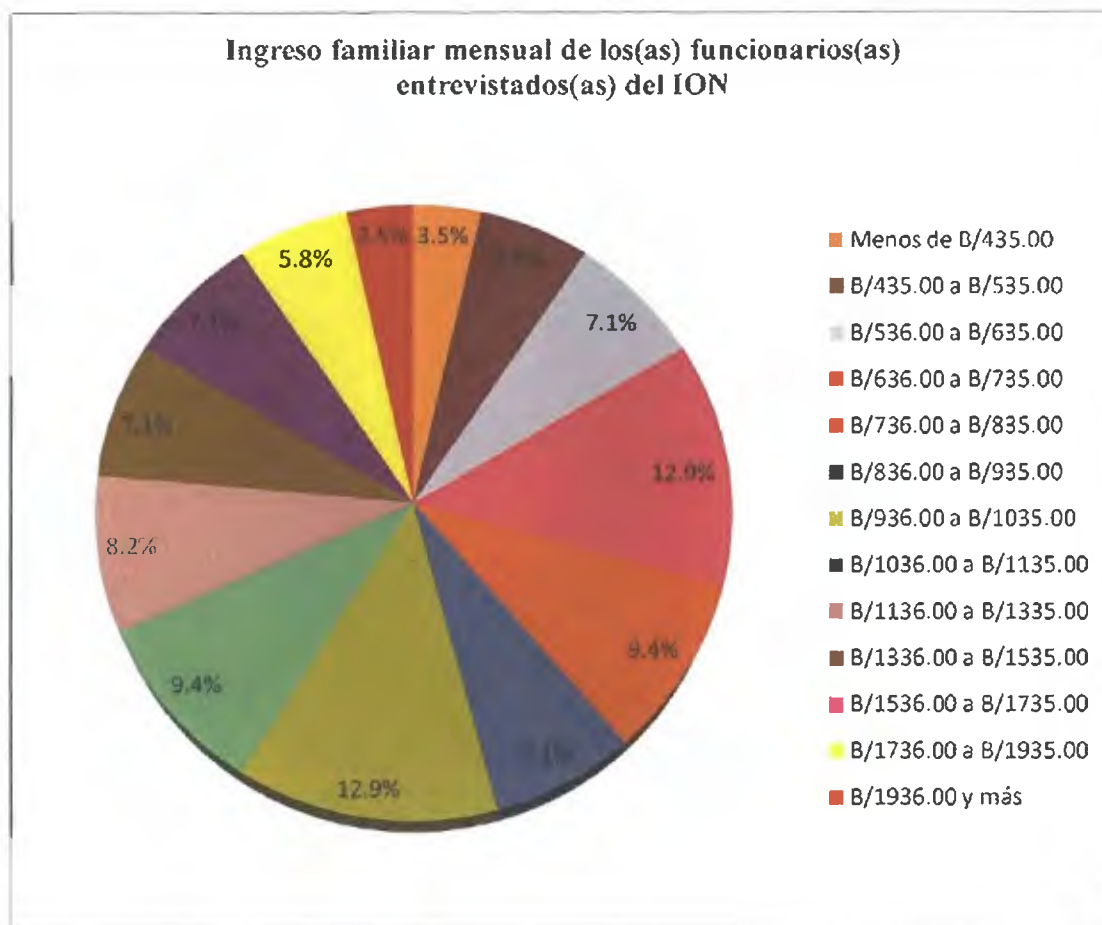
Ingreso familiar mensual	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Menos de B/435 00	3	3.5
B/435 00 a B/535 00	5	5.8
B/536 00a B/635 00	6	7.1
B/636 00 a B/735 00	11	12.9
B/736 00 a B/835 00	8	9.4
B/836 00a B/935 00	6	7.1
B/936 00 a B/1035 00	11	12.9
B/1036 00 a B/1135 00	8	9.4
B/1136 00 a B/1335 00	7	8.2
B/1336 00 a B/1535 00	6	7.1
B/1536 00 a B/1735 00	6	7.1
B/1736 00 a B/1935 00	5	5.8
B/1936 00 y mas	3	3.5

Fuente: Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Segun los datos se caracteriza

- El ingreso familiar mensual de los(as) funcionarios(as) del ION es en un 3 5% menos de B/435 00 el 5 8% es de B/435 00 a B/535 00, el 7 1% es de B/536 00a B/635 00, el 12 9% es de B/636 00 a B/735 00 el 9 4% es de B/736 00 a B/835 00 un 7 1% es de B/836 00a B/935 00, el 12 9% considera que es de B/936 00 a B/1035 00, un 9 4% dice que es de B/1036 00 a B/1135 00, el 8 2% es de B/1136 00 a B/1335 00, un 7 1% considera que su ingreso mensual es de B/1336 00 a B/1535 00 y de B/1536 00 a B/1735 00 el 5 8% es de B/1736 00 a B/1935 00 y un 3 5% es de B/1936 00 y mas
- Los resultados antes expuestoss on el reflejo de la condicion economica producto de la interaccion salarial dentro de la dinamica familiar
- Podemos decir que los ingresos recibidos estan relacionados directamente con la funcion o profesion que se realiza y en concordancia a la escala salarial actual
- Es importante destacar que el apoyo reciproco de los integrantes de las familias, para hacer frente a las responsabilidades economicas que se suscitan en el hogar implica una ventaja sustancial para mejorar integralmente la calidad de vida de las familias

Gráfica N° 15



CUADRO 7(a) EGRESO FAMILIAR MENSUAL DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

Lo que se pretende lograr a partir de estudio del egreso familiar mensual de los(as) funcionarios(as) del ION es estipular la variabilidad y conveniencia de la remuneración que se percibe dentro del entorno familiar versus los gastos que surgen una vez se recibe la cuota salarial

El conocer la cuantía económica que se genera mensualmente dentro del hogar es fundamental para realizar una distribución objetiva y específica en las necesidades y compromisos que se generen en la familia

En la actualidad la distribución económica en el hogar es compartida por los miembros de la misma en especial por la pareja quienes son la figura formalmente proveedora que busca llevar el sustento diario a sus hogares

Para que el egreso no exceda los ingresos percibidos mensualmente se requiere planificar los gastos en base a un presupuesto que se inicia con una estimación de ingresos y una propuesta de gastos estipulado en relación a la disponibilidad y solvencia económica que es respaldado por la ocupación que se ejerce y por ende del monto salarial que se percibe. En gran medida esta acción ayuda a equilibrar la economía en base a lo que se tiene, se necesita y se pueda gastar.

Cuadro N° 7(a)

Egreso familiar mensual de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Egreso familiar mensual	Numero	Porcentaje
Total	85	100
B/435 00 a B/535 00	4	5 0
B/536 00a B/635 00	14	17 0
B/636 00 a B/735 00	12	14 0
B/736 00 a B/835 00	10	12 0
B/836 00a B/935 00	9	10 0
B/936 00 a B/1035 00	16	19 0
B/1036 00 a B/1235 00	6	7 0
B/1236 00 a B/1335 00	6	7 0
B/1336 00 a B/1435 00	3	3 0
B/1436 00 y mas	5	6 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

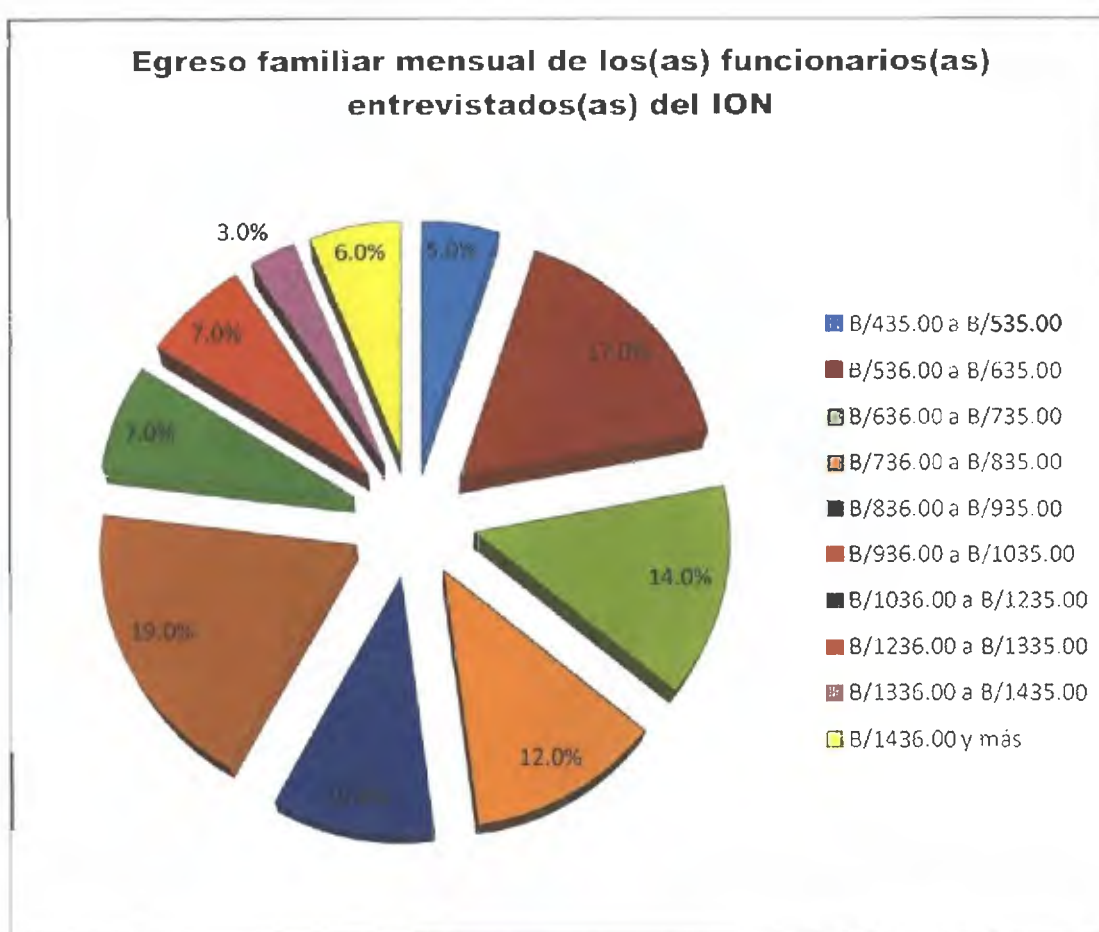
Los datos especifican

- El egreso familiar mensual de los(as) funcionarios(as) del ION que³ se refleja a traves de un 5 0% de B/435 00 a B/535 00; el 17 0% es de B/536 00a B/635 00, el 14 0% es de B/636 00 a B/735 00, el 12 0% es de B/736 00 a B/835 00, un 10 0% es de B/836 00a B/935 00, el 19 0% considera que es⁴ de B/936 00 a B/1035 00 un 7 0% dice que es de B/1036 00 a B/1235 00, el 7 0% es de B/1236 00 a

B/1335.00, un 3.0% considera que su egreso mensual es de B/1336.00 a B/1435.00 y el 6.0% es de B/1436.00 y más.

- Es importante establecer que según los datos reflejados el 5.0% de los(as) funcionarios(as) está asumiendo un egreso equitativo o mayor al ingreso que percibe mensualmente. Por lo que en algunos casos, recurren a préstamos, realizar trabajos extras, pedir ayuda a familiares.

Gráfica N° 16



CUADRO 8 CONSIDERACIONES DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) DEL ION, ACERCA DE LA SUFICIENCIA DE LOS INGRESOS FAMILIARES QUE OBTIENEN

Atendiendo a los requerimientos actuales la realidad economica en Panama demanda un doble esfuerzo para satisfacer de forma integral y equitativa los ingresos en las familias puesto que los excesivos costos en la calidad de vida y en cada aspecto socio laboral han limitado la administracion de los ingresos provocando que la insuficiencia de los mismos se cada vez mas notorio

Considerar la suficiencia de los ingresos familiares que obtienen los funcionarios(as) del ION admite una valorizacion de los gastos en relacion a la cantidad de dinero que se percibe en el hogar puesto que es una determinante importante para calcular los niveles de insolvencia economica que se presentan en el hogar '

Cuadro N°8

Consideraciones de los(as) funcionarios(as) del ION, acerca de la suficiencia de los ingresos familiares que obtienen 2015

Respuestas	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Suficiente	26	30.6
No es suficiente	59	69.4

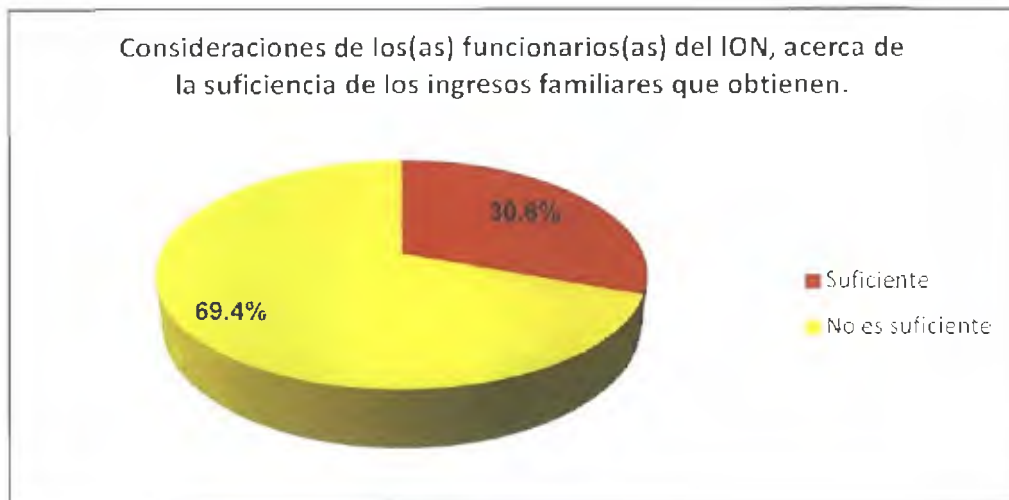
Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos expresan:

- El 30.6% de los(as) funcionarios(as) señalan que los ingresos familiares que obtienen son suficientes para cubrir sus necesidades.
- Mientras que un 69.4% afirma que los ingresos familiares que obtienen no son suficientes para cumplir con todos sus compromisos y necesidades básicas. Ya que según explican surgen muchos gastos, el salario es muy bajo y en consecuencia sus ingresos son insuficientes en gran parte por el alto costo de la vida.

En conclusión los ingresos en su funcionabilidad se vinculan con el establecimiento de los salarios en concordancia a la actividad laboral que se realiza, de forma que parte del ingreso depende del rendimiento laboral de cada uno.

Gráfica N° 17



CUADRO 9 FUENTES DE INGRESOS ADICIONALES DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

En la actualidad las fuentes de ingresos adicionales reflejan un aumento desproporcionado en el costo de la vida por lo que se requiere de incorporar otras actividades lucrativas que faciliten el cumplimiento de los gastos tanto individuales como de la familia

Con el estudio de esta variable se pondrá de manifiesto las características y condiciones socioeconómicas de la población objeto de estudio

Cuadro N° 9

Fuentes de ingresos adicionales de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Fuentes de ingresos adicionales	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Pensiones	17	20 0
Becas	9	10 0
Apoyo de familiares	5	6 0
Otros	40	47 0
Ninguno	14	17 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

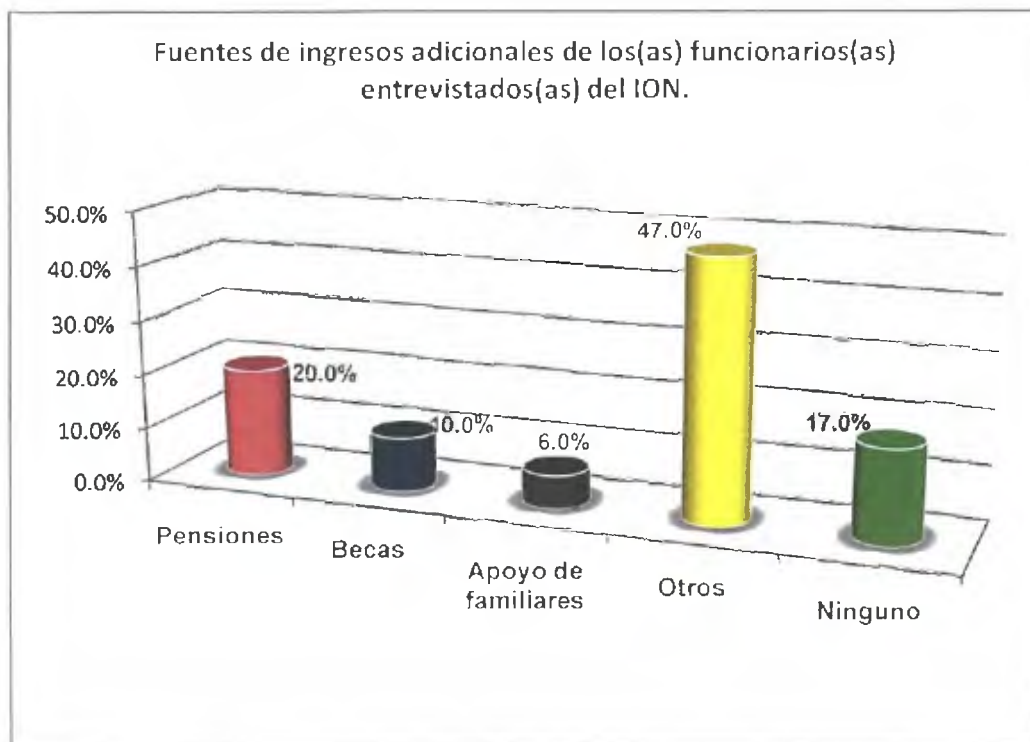
Según los datos se refleja que

- Entre las fuentes de ingresos adicionales en un 20 0% se encuentran las pensiones
- Como ingreso adicional también se cuenta con las becas en un 10 0%

- El 6.0% de los(as) entrevistados(as) refiere que una de sus fuentes de ingreso provienen de apoyo de los familiares.
- El 47.0% provienen de otros ingresos como son ventas y otras actividades que no especificaron.
- Un 17.0% no posee ningún ingreso adicional.

Las fuentes de ingresos adicionales de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as), funcionan como una alternativa complementaria para lograr cumplir con los requerimientos que se demandan en el hogar.

Gráfica N° 18



CUADRO 10 OPINION DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION, CON RESPECTO A LA CALIFICACION DE LA CONDICION DE SU VIVIENDA

Las condiciones de una vivienda dependen del grado de inversion y recurso economico con que se cuenta para establecer su acondicionamiento y diseño Por lo que para acondicionar una vivienda se depende de muchos factores

El estudio de este aspecto socio-familiar es fundamental debido a que las condiciones de la vivienda garantizan un refugio seguro y se constituye como el centro de la vida cotidiana de las familias

Cuadro N°10

Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, con respecto a la calificacion de la condicion de su vivienda 2015

Opinion	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Buena	55	64 7
Regular	26	30 6
Malá	4	4 7

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos se caracterizan por:

- Establecer la opinión de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, con respecto a la calificación de la condición de su vivienda, en la cual un 64.7% afirma que su condición es buena.
- Mientras que un 30.6% dice que es regular la condición de la vivienda en la que habita. Algunos refieren que faltan algunos aspectos por mejorar.
- Un 4.7% refiere que la condición de su vivienda es mala. Debido a que poseen problemas en su estructura, con su ubicación y su distribución interna (cuartos, baños).

Gráfica N° 19



CUADRO 11 TIPO Y TENENCIA DE LA VIVIENDA DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

El estudio de esta variable nos facilita conocer la clase de vivienda que tienen los(as) funcionarios(as), estableciendo la estabilidad y funcionabilidad de los(as) entrevistados(as) con respecto a la posibilidad de poseer su propia vivienda

Cuadro N°11

Tipo y tenencia de la vivienda de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Tipo de vivienda		
	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Casa individual	66	78 0
Casa adosada	5	6 0
Apartamento	11	13 0
Cuarto	3	3 0
Tenencia de la vivienda		
	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Propia	53	62 0
Alquilada	19	22 0
Cedida	0	0 0
Agregado	3	4 0
Hipotecado	10	12 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

En el Cuadro N° 11 se analizan las variables de tipo y tenencia de la vivienda que arrojan las siguientes particularidades relevantes

Los tipos de viviendas de los(as) entrevistados(as) los cuales se encuentran comprendidos en

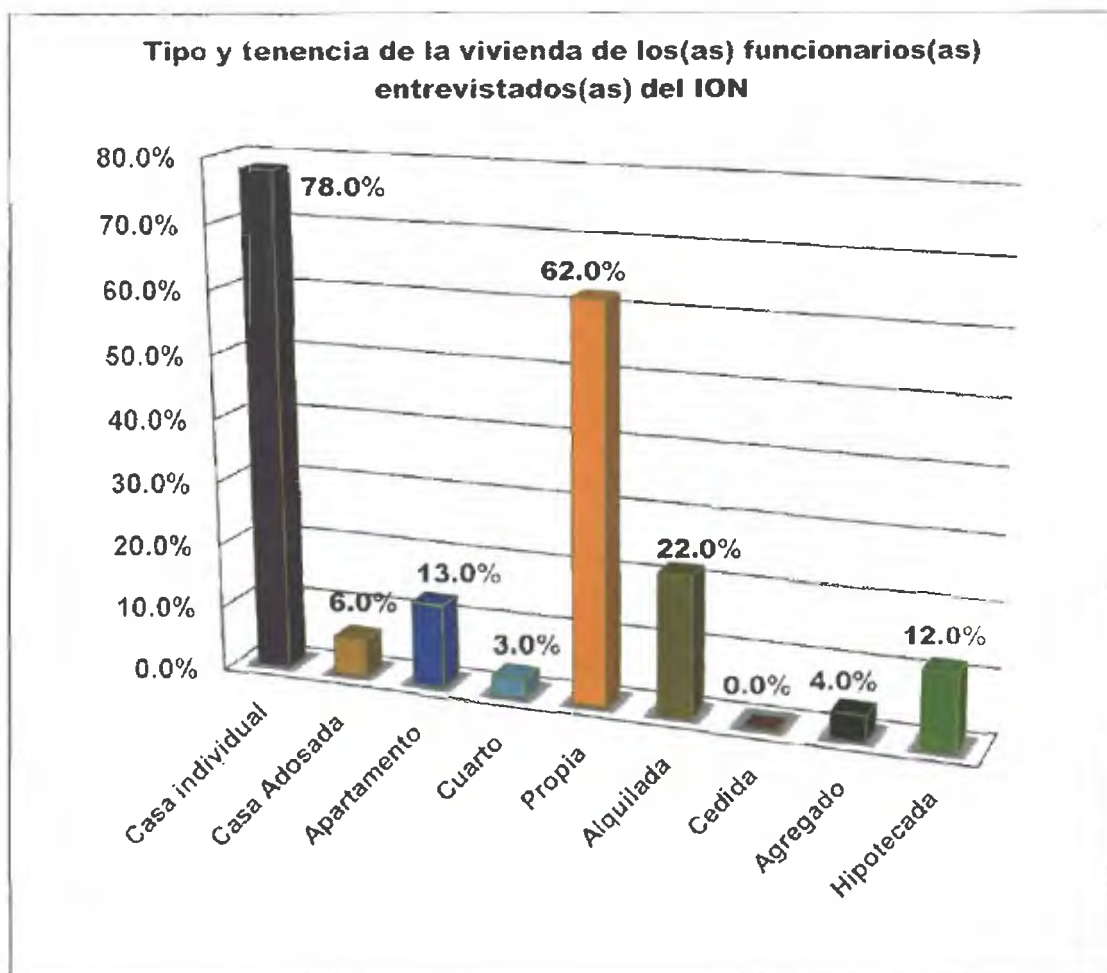
- Según el 78 0% residen en casa individual Es decir aquellos que viven en barriadas o viviendas con estructuras particularizadas
- Un 6 0% dice que la casa es adosada, es decir que han construido al lado de un familiar, el cual por lo general son sus padres (ya sea una vivienda completa o un cuarto)
- El 13 0% residen en apartamentos
- Mientras que en proporción menor el 3 0% que residen en cuartos

Con lo que respecta a la tenencia de las viviendas de los(as) funcionarios(as) del ION están distribuidas en

- Un 62 0% que reside en casa propia
- El 22 0% reside bajo alquiler
- No existen entrevistados(as) que residan en viviendas cedidas
- El 4 0% están agregados
- Un 12 0% se encuentran hipotecadas

El factor fundamental por la cual la adquisición de una casa o apartamento propio se les dificulta a las familias es la falta de recursos económicos según refieren los(as) funcionarios(as)

Gráfica N° 20



CUADRO 12 ESPACIOS CON QUE CUENTAN LAS VIVIENDAS DONDE RESIDEN LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) DEL ION

Determinar los espacios con que cuentan las viviendas donde residen los(as) funcionarios(as) del ION, permite tener una perspectiva clara de las condiciones en las que viven los mismos y conocer su condición de bienestar en donde residen. Determinando un aspecto socioeconómico y familiar indispensable.

Cuadro N° 12

Espacios con que cuentan las viviendas donde residen los(as) funcionarios(as) del ION 2015

Numero de habitaciones	N°	%	Espacios dentro de la vivienda	N°	%	Otros espacios	N°	%
Total	85	100	Total	85	100	Total	85	100
De 1 a 2 habitaciones	55	65 0	Cocina	85	100	Servicio de modoro	84	99 0
De 3 a 4 habitaciones	30	35 0	Sala comedor	85	100	Baño (1)	69	81 0
						Baño (2)	15	18 0
						Letrina	1	1 0

Fuente: Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

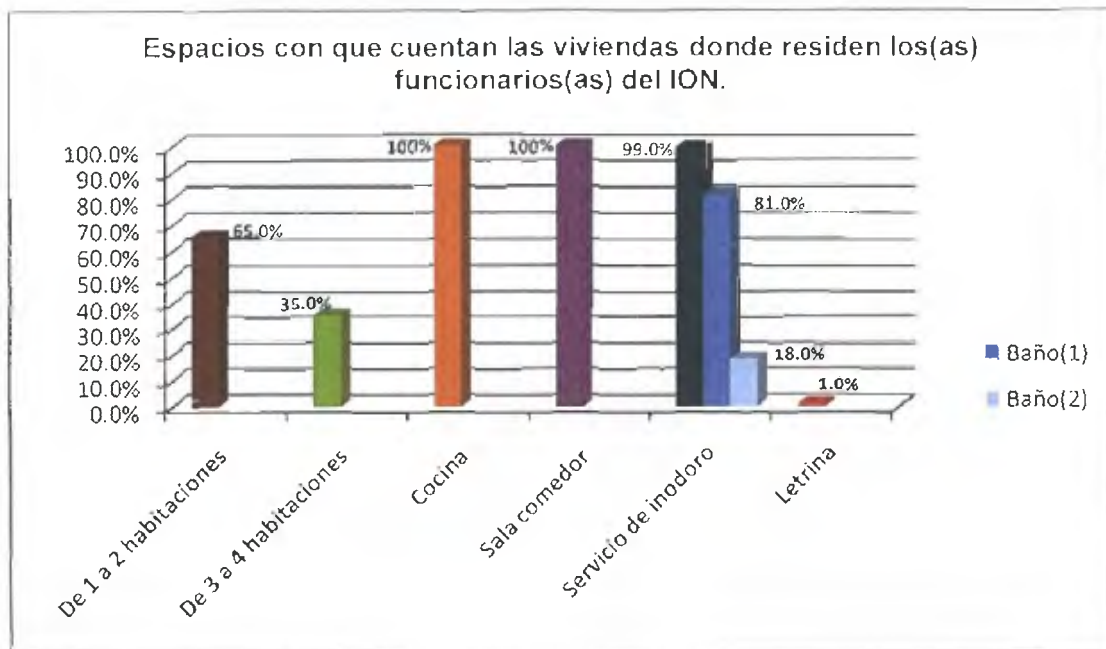
Según los datos se refleja

- La opinión de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION con respecto a los espacios con que cuentan las viviendas donde residen, el 65 0% de sus

viviendas tienen de 1 a 2 habitaciones, el 35.0% reside en viviendas de 3 a 4 habitaciones.

- Además el 100% de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en sus viviendas cuentan con cocina y sala comedor. El 99.0% cuenta con servicio de inodoro, de los cuales un 81.0% tienen en sus viviendas un baño y el 18.0% cuentan con dos baños y el 1.0% de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) tiene letrinas en su vivienda.
- Es significativo aportar que un alto nivel de funcionarios(as) cuentan con espacios adecuados en las viviendas en las que residen.

Gráfica N° 21



CUADRO 13 MATERIALES DE CONSTRUCCION Y FACILIDADES CON QUE CUENTA LA VIVIENDA DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

En la actualidad las instalaciones domesticas cada vez estan mas extendidas y cuentan con facilidades que permiten vivir de una manera mas comoda Una de las características principales de la construccion de las viviendas es el empleo de materiales diversos, que la mayoría de las veces se combinan entre si aunque la eleccion depende de la cantidad economica que se desee invertir

Cuadro N° 13

Materiales de construccion y facilidades con que cuenta la vivienda de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Materiales de construccion									Facilidades con que cuenta la vivienda		
Materiales del piso			Materiales de las paredes			Materiales del techo			Facilidades		
Total	N°	%	Total	N°	%	Total	N°	%	Total	N°	%
Cemento	27	32.0	Bloque	68	80.0	Zinc	58	68.0	Agua potable	85	100
Baldosa	52	61.0	Madera	1	1.0	Tejalo	13	15.0	Luz electrica	85	100
Granito	1	1.0	Cemento	16	19.0	Losa	12	14.0	Cable	64	75.0
Mosaico	4	5.0				Panah	3	3.0	Telefono	54	63.0
Madera	1	1.0							Celular	85	100
									Internet	50	59.0
									Servicio de aseo	67	79.0

Fuente: Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

En el Cuadro N° 13 se analizan ambas variables que arrojan las siguientes características

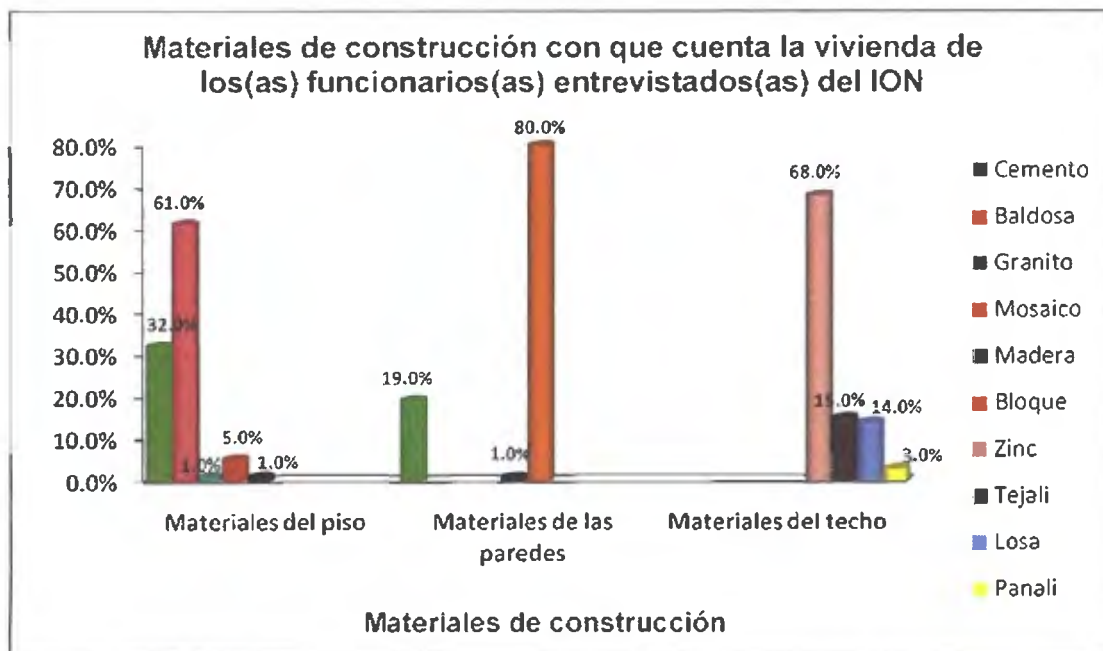
La opinión de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION con relación a los materiales de construcción con que cuentan las viviendas donde residen

- En cuanto a los materiales del piso, el 32 0% refiere que es de cemento, un 61 0% dice que es de baldosa, un 0 6% es de granito el 5 0% es de mosaico y un 1 2% es de madera
- Con respecto a materiales de las paredes, el 79 5% afirma que es de bloque el 0 6% es de madera y el 19 8% es de cemento
- En lo concerniente a los materiales del techo, el 68 0% es de zinc, un 15 0% es de teja, el 14 0% es losa y un 3 0% es panel

La opinión de los(as) funcionarios(as) del ION con relación a las facilidades con que cuenta la vivienda

- Un 100% de los entrevistados(as) afirma que cuenta con agua potable, luz eléctrica y celular
- El 75 0% cuenta con facilidades de cable
- Según el 63 0% cuenta con facilidades de teléfono
- El 59 0% posee internet
- Un 79 0% cuenta con servicio de aseo

Gráfica N° 22



Gráfica N° 23



CUADRO 14 ENFERMEDADES SUFRIDAS POR LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS), JEFE DE LA FAMILIA, ADULTOS DE LA FAMILIA Y NIÑOS EN LOS DOS ULTIMOS AÑOS

Cuando se habla de enfermedad, se refiere a cualquier estado donde haya un deterioro de la salud del organismo. Todas las enfermedades implican un debilitamiento del sistema natural de defensa del organismo o de aquellos que regulan el medio interno.

Incluso cuando la causa se desconoce, casi siempre se puede explicar una enfermedad en términos de los procesos fisiológicos o mentales que se alteran. La comprensión de las enfermedades depende de una descripción clara de los síntomas.

En la época actual existen infinidad de enfermedades que deterioran la salud, pero algunas se tipifican como patologías en donde es posible desarrollarse y desempeñarse dentro del entorno social, familiar y laboral de una forma satisfactoria.

A través de este estudio se expresan los padecimientos de salud más significativos que han padecido y padecen los(as) funcionarios(as) entrevistados(as), jefe de la familia, adultos de la familia y niños en los dos últimos años.

Cuadro N° 14

Enfermedades sufridas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as), jefe de la familia, adultos de la familia y niños en los dos últimos años 2015

Enfermedades	Colaborador		Jefe de la familia		Adultos de la familia		Niños	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Total	69	24	83	30	76	27	54	19
Hipertension	12	4 3	21	7 4	11	3 9	0	0 0
Estres	1	0 4	0	0 0	0	0 0	0	0 0
Alergias	3	1 1	4	1 4	3	1 1	0	0 0
Lupus	1	0 4	1	0 4	1	0 4	0	0 0
Colesterol	1	0 4	3	1 1	5	1 8	0	0 0
Varicela	3	1 1	1	0 4	1	0 4	3	1 1
Migraña	1	0 4	1	0 4	0	0 0	0	0 0
Artritis	1	0 4	1	0 4	2	0 7	0	0 0
Tiroides	0	0 0	1	0 4	0	0 0	0	0 0
Cancer	2	0 7	1	0 4	2	0 7	0	0 0
Circulacion	0	0 0	1	0 4	1	0 4	0	0 0
Hernias	2	0 7	0	0 0	1	0 4	0	0 0
Ulcera gastrica	4	1 4	2	0 7	3	1 1	0	0 0
Diabetes	1	0 4	4	1 4	4	1 4	0	0 0
Asma	5	1 8	3	1 1	4	1 4	2	0 7
Resfriado comun	11	3 9	11	3 9	14	4 9	16	5 7
Hemofilia	0	0 0	1	0 4	0	0 0	0	0 0
Dengue	0	0 0	1	0 4	1	0 4	3	1 1
Otros	14	4 9	18	6 4	17	6 0	2	0 7
Ninguna	7	2 5	8	2 8	6	2 1	28	9 9

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

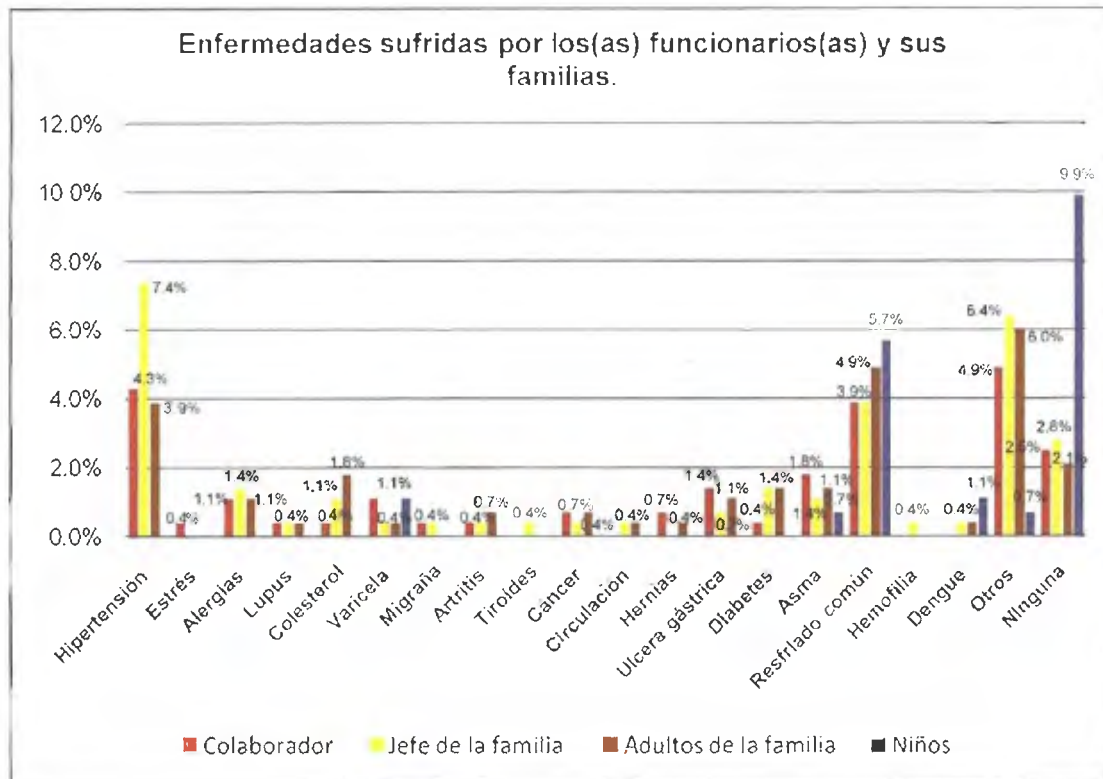
Los datos señalan que

Segun los(as) funcionarios(as) del ION entre las enfermedades sufridas en los dos ultimos años tanto por ellos mismos como por sus familiares se encuentran distribuidas en

- Enfermedades mas padecidas por el colaborador, en un 43% se encuentra la hipertension el estres, el lupus el colesterol, la migraña la artritis y la diabetes en un 04% en un 11% las alergias y la varicela, en un 07% se encuentra el cancer y las hernias el 14% lo constituye las ulceras gastricas, un 18% esta el asma, el 39% el resfriado comun, un 49% esta conformado por otras enfermedades, en un 25% asegura no poseer ninguna enfermedad
- Entre las enfermedades sufridas por el jefe de la familia en un 74% se encuentra la hipertension en un 14% las alergias y la diabetes en un 04% estan el lupus la varicela la migraña, la artritis la tiroides, el cancer la circulacion, la hemofilia y el dengue, el 11% lo constituye el colesterol y el asma el 07% las ulceras gastricas, el 39% el resfriado comun un 64% esta conformado por otras enfermedades, en un 28% asegura no poseer ninguna enfermedad
- Segun los(as) entrevistados(as) las enfermedades sobrellevadas por los adultos de la familia en un 39% se encuentra la hipertension, en un 11% las alergias y las ulceras gastricas, en un 04% estan el lupus la varicela, la circulacion, las hernias y el dengue el 18% lo constituye el colesterol el 07% la artritis y el cancer, el 14% la diabetes y el asma el 49% el resfriado comun, un 60% esta conformado por otras enfermedades, en un 21% asegura no poseer ninguna enfermedad
- Las enfermedades sufridas en los dos ultimos años por los niños se indica en un 11% la varicela y el dengue, en un 07% el asma el 57% lo conforma el resfriado

común; un 0.7% está conformado por otras enfermedades; en un 9.9% asegura no poseer ninguna enfermedad.

Gráfica N° 24



CUADRO 15 OPINIÓN DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION, CON RESPECTO AL CONTROL ADECUADO DE SU ENFERMEDAD

Toda enfermedad requiere que se le realice un seguimiento y vigilancia adecuada que garantice un estado físico satisfactoria. El incremento de muchas de estas enfermedades condiciona el modo de vida del que la padece.

Entre la población objeto de estudio existen diferentes tipos de padecimientos que requieren de intervenciones diferentes con respecto al cuidado, tratamiento y control a seguir.

Cuadro N°15

Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, con respecto al control adecuado de su enfermedad 2015

Opinion	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Si	43	50.6
No	42	49.4

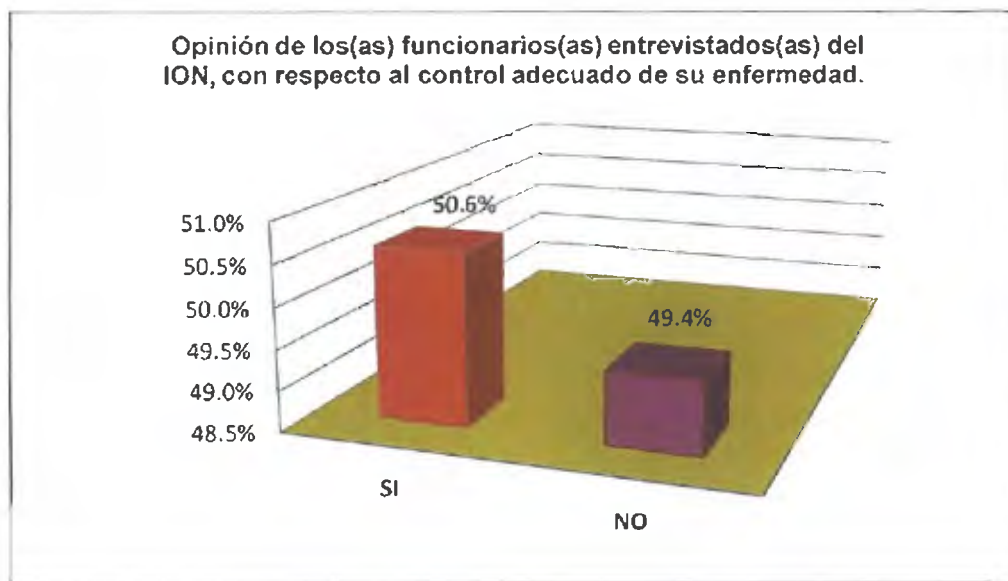
Fuente: Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Según los datos se expone:

- La opinión de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, con respecto al control adecuado de su enfermedad, en la cual el 50.6% afirma que Si llevan un control adecuado de su enfermedad.
- Mientras un 49.4% dice que No llevan un control adecuado de su enfermedad.

- Al respecto los funcionarios(as) agregan que es fundamental tal control debido a que el mismo les permite asistir sin ningún problema a su trabajo, cumpliendo con la jornada reglamentaria, así como también el no bajar sus niveles de productividad y eficiencia dentro del ION.

Gráfica N° 25



CUADRO 16 DIFICULTADES QUE TIENEN LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION, PARA LLEVAR UN CONTROL ADECUADO DE SU ENFERMEDAD

Laborar y sobrellevar una enfermedad es una situación compleja, que requiere de un mayor esfuerzo y compromiso del que la padece, pues las extensas jornadas laborales y el incremento en las exigencias son un inconveniente a su padecimiento

Este aspectosocioeconomico y familiares de importancia en nuestra investigación puesto que nos refleja un panorama laboral un tanto complicado para el funcionario(a) en cuanto a como manejar sus sintomatologías producto de su enfermedad sin comprometer sus funciones laborales y cuales son las dificultades que se le presentan para llevar dicho control

Cuadro N° 16

Dificultades que tienen los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, para llevar un control adecuado de su enfermedad 2015

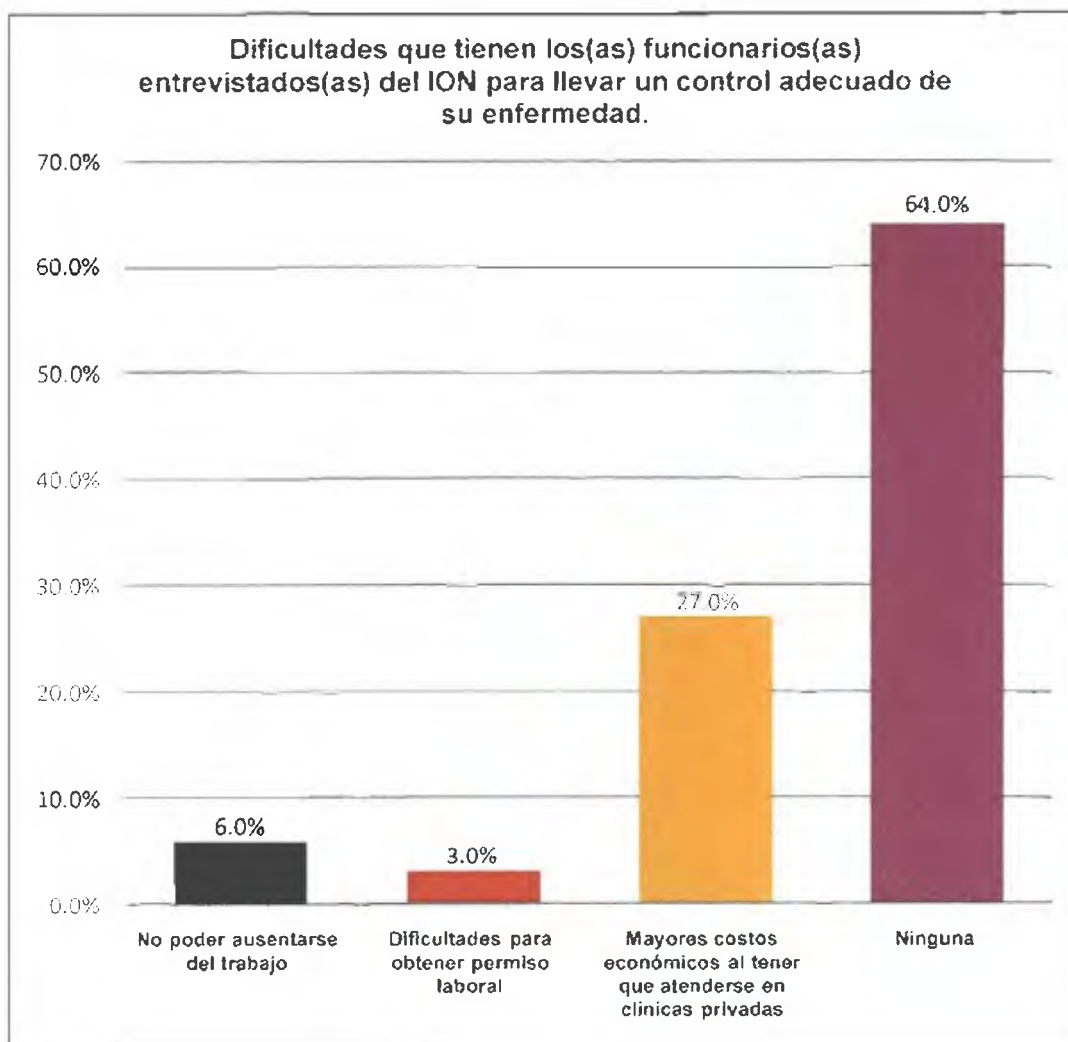
Dificultades	Numero	Porcentaje
Total	85	100
No poder ausentarse del trabajo	5	6 0
Dificultades para obtener permiso laboral	3	3 0
Mayores costos economicos al tener que atenderse en clínicas privadas	23	27 0
Ninguna	54	64 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos infieren

- La opinion de los(as)funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, con respecto a las dificultades para llevar un control adecuado de su enfermedad
- En donde el 6 0% afirma que se debe al no poder ausentarse de su trabajo Algunos funcionarios(as) explican que por lo complejo de su funcion se le dificulta ausentarse o delegar a otros compañeros sus actividades laborales
- Un 3 0% dice que se debe a las dificultades para obtener un permiso laboral
- Mientras un 27 0% dice que se debe a los altos costos economicos que incurre al tener que atenderse en clinicas privadas debido al poco tiempo disponible para esperar una atencion por servicios medicos publicos
- Un 64 0% asegura de no tiene dificultades para llevar un control adecuado de su enfermedad

Gráfica N° 26



CUADRO 17 SUGERENCIAS OFRECIDAS POR LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION, EN RELACION A LA CLINICA DEL EMPLEADO

El estudio de esta variable es adecuado para percibir las propuestas de los(as) funcionarios(as), con respecto a la implementacion de un mayor funcionamiento y atencion en la clinica del empleado

Cuadro N°17

Sugerencias ofrecidas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relacion a la clinica del empleado 2015

Sugerencias	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Se disponga en un horario permanente	34	40 0
Se ubique fuera de corta estancia	11	13 0
Mas personal medico	9	10 0
Que se brinde una atencion planificada	11	13 0
Que se atienda de 7 a 3pm	20	24 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos describen que

- Segun las sugerencias de los(as)funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relacion a la clinica del empleado el 40 0% sugiere que se disponga en un horario

permanente; en donde se brinde una atención continua y en horarios flexibles para todos los funcionarios(as).

- El 13.0% dice que se ubique fuera de corta estancia.
- El 10.0% propone que se contrate más personal médico. Esto se requiere para que se garantice la atención dirigida a la prevención y control de enfermedades, debido a la dificultad que tienen los funcionarios(as) para llevar un control en otras instituciones de atención.
- El 13.0% manifiesta que se brinde una atención planificada. Según la opinión de los(as) entrevistados(as) para que se dé una mayor cobertura a las necesidades de cada funcionario.
- El 24.0% indica que se atienda de 7 a 3pm.

Gráfica N° 27

Sugerencias ofrecidas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relación a la clínica del empleado



CUADRO 18 RESPUESTAS DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) DEL ION, CON RESPECTO A CUANTAS PERSONAS DEL GRUPO FAMILIAR TIENEN COBERTURA DE LA CAJA DE SEGURO SOCIAL

El seguro social proporciona recursos y servicios médicos a las personas imposibilitadas por una enfermedad o por accidente

La cobertura de la Caja de Seguro Social existe como un medio de protección y acogimiento tanto de los empleados como para algunos de sus familiares que se perciben como beneficiarios. Estos sistemas de seguridad social se coordinan a menudo con otros mecanismos de compensaciones laborales con la finalidad de ofrecer seguridad y protección a los derechos y las prestaciones en este caso que atañe a nuestra investigación, al grupo familiar de los(as) funcionarios(as) del ION

Cuadro N° 18

Respuestas de los(as) funcionarios(as) del ION, con respecto a cuantas personas del grupo familiar tienen cobertura de la Caja de Seguro Social 2015

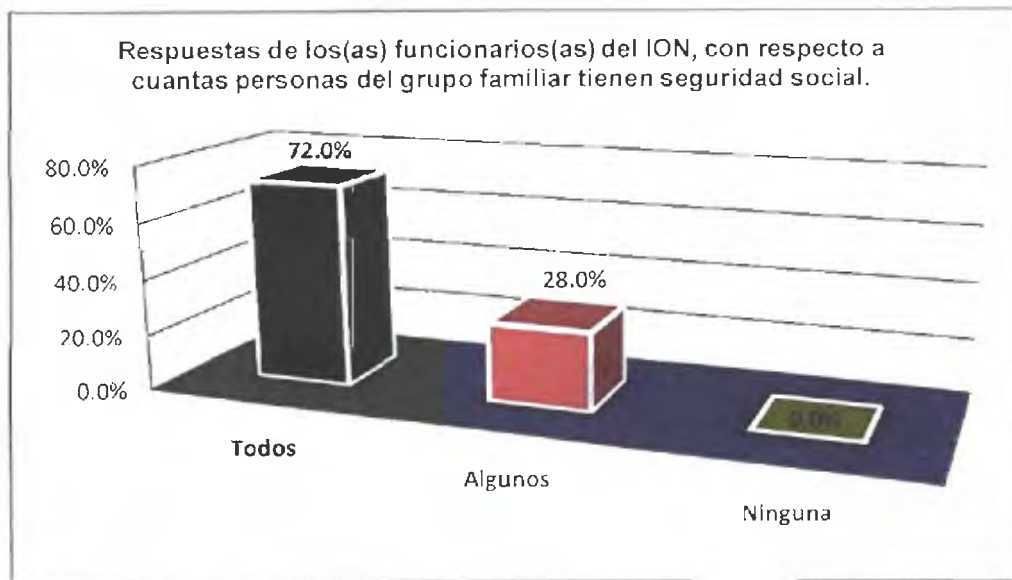
Respuestas	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Todos	61	72 0
Algunos	24	28 0
Ninguno	0	0 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Según los datos se caracteriza:

- Las sugerencias de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, con respecto a cuantas personas del grupo familiar tienen seguridad social, el 72.0% indica que todos la poseen.
- Mientras que el 28.0% expresa que algunos miembros de su familia poseen seguridad social.
- Según las respuestas de los(as) funcionarios(as) no existen ninguna persona del grupo familiar que no tengan cobertura de la caja de seguro social.

Gráfica N° 28



CUADRO 19 INSTITUCIONES DE SALUD QUE UTILIZAN LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

Las instituciones de salud ofrecen proteccion y mejora a la salud de los ciudadanos a traves de la accion comunitaria, ya sea parte de los organismos gubernamentales o privados

Por lo que las instituciones de salud que utilizan los miembros de la familia de los(as) funcionarios(as) se constituyen como una variable determinante, para el estudio de esta investigacion

Cuadro N° 19

Instituciones de salud que utilizan los miembros de la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Instituciones de salud	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Clinica privada	29	34 0
Centro de salud u hospital del MINSA	13	15 0
Caja de Seguro Social	33	39 0
Se cura en casa	4	5 0
Va al curandero	1	1 0
Otras	5	6 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos reflejan

- Las sugerencias de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION con respecto a las instituciones de salud que utilizan los miembros de su familia
- Un 34 0% afirma que asisten a clinicas privadas
- El 15 0% acuden a centros de salud u hospital del MINSA
- El 39 0% van a la caja de seguro social
- Un 5 0% se cura en casa
- el 1 0% va al curandero
- El 6 0% recurre a otros paliativos para sus enfermedades

Cabe señalar que el 88 0% de funcionarios(as) entrevistados(as) señalo que los miembros de su familia acuden a instituciones de salud ya sean publicas o privadas mientras que el 12 0% no acuden a instituciones para tratar sus problemas de salud

Estas instituciones de salud comprenden areas de gestion fundamentales que tratan de velar por el bienestar integral asi como el fomento de la vitalidad y salud integral, prevencion enfermedades organizacion y provision de servicios para el diagnostico y el tratamiento de enfermedades

Gráfica N° 29



CUADRO 20 RESPUESTA DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION, CON RELACION A LAS SITUACIONES QUE CONFRONTAN LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA AL ENFERMARSE

El estudio de esta variable es conveniente para nuestra investigación debido a que muestra un aspecto socioeconómico y familiar que reflejan los problemas y situaciones ocasionadas al enfermarse, las cuales se centran según la población objeto de estudio en los inconvenientes padecidos para llevar a cabo ya sea la prevención, control o recuperación de su padecimiento

Cuadro N° 20

Respuesta de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, con relación a las situaciones que confrontan los miembros de la familia al enfermarse 2015

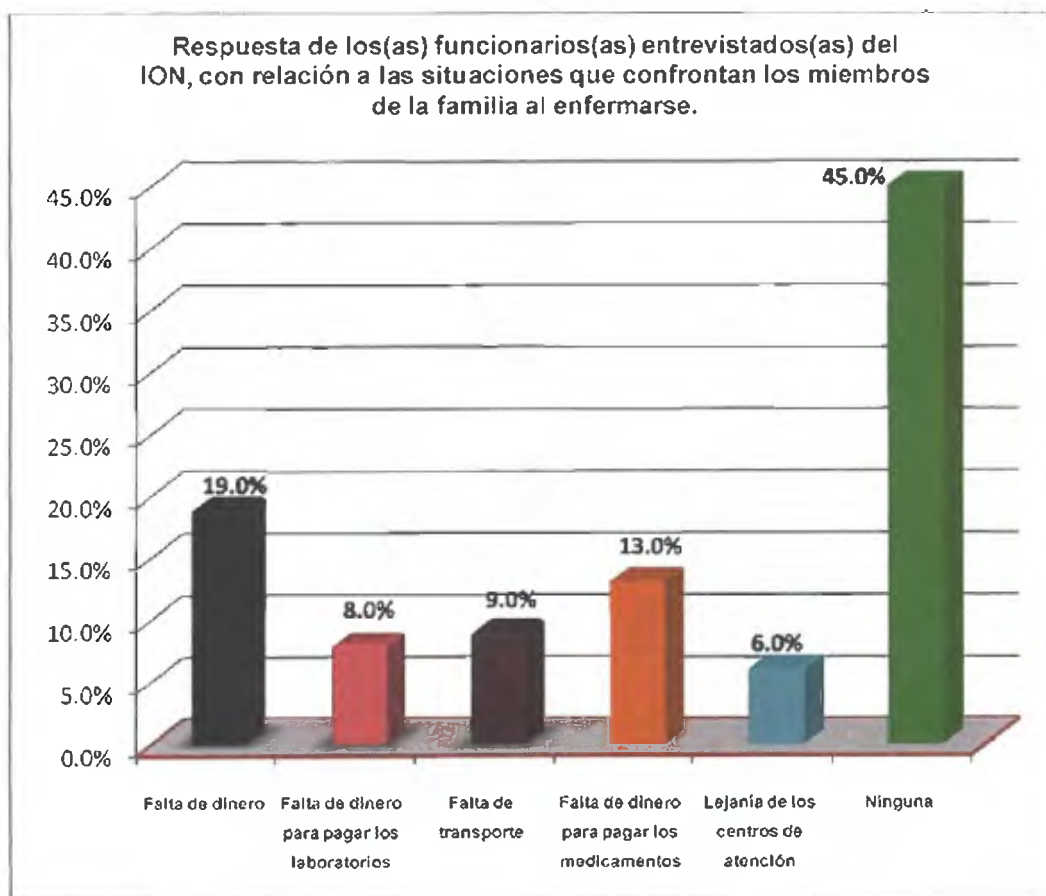
Situaciones que confrontan los miembros de la familia al enfermarse	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Falta de dinero	16	19 0
Falta de dinero para pagar los laboratorios	7	8 0
Falta de transporte	8	9 0
Falta de dinero para pagar los medicamentos	11	13 0
Lejanía de los centros de atención	5	6 0
No entender los diagnósticos	0	0 0
Ninguna	38	45 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los registros detallan

- Las respuestas de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION con relacion a la enfermedad misma y otras situaciones que confrontan al enfermarse algun miembro de la familia
- En donde un 19 0% afirma que la falta de dinero
- Segun el 8 0% se manifiesta que la falta de dinero para pagar los laboratorios son algunas de las situaciones que confrontan al enfermarse algun miembro de la familia
- El 9 0% que la falta de transporte
- Un 13 0% por falta de dinero para pagar los medicamentos, un 6 0% por la lejanía de los centros de atencion
- Mientras que el 45 0% no confrontan ninguna situacion cuando los miembros de la familia se enferman

Gráfica N° 30



CUADRO 21 EXISTENCIA DE ADULTOS MAYORES EN EL HOGAR DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

La familia para los adultos mayores es considerada la base de interacción y convivencia afectiva por lo que en muchos casos estos requieren de una mayor vigilancia y cuidados por parte de sus familiares más cercanos. Esta cercanía influye significativamente en su estado de ánimo e independencia.

Es importante estudiar este aspecto a través de nuestra investigación ya que el convivir de forma directa con el adulto mayor requiere de una adecuación completa no solo del entorno donde se reside en la atención que se le debe proporcionar, sino que además se adquiere una doble responsabilidad atendiendo a su salud y a su seguridad en la cual se debe proveer una estabilidad socioeconómica satisfactoria.

Cuadro N°21

Existencia de adultos mayores en el hogar de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

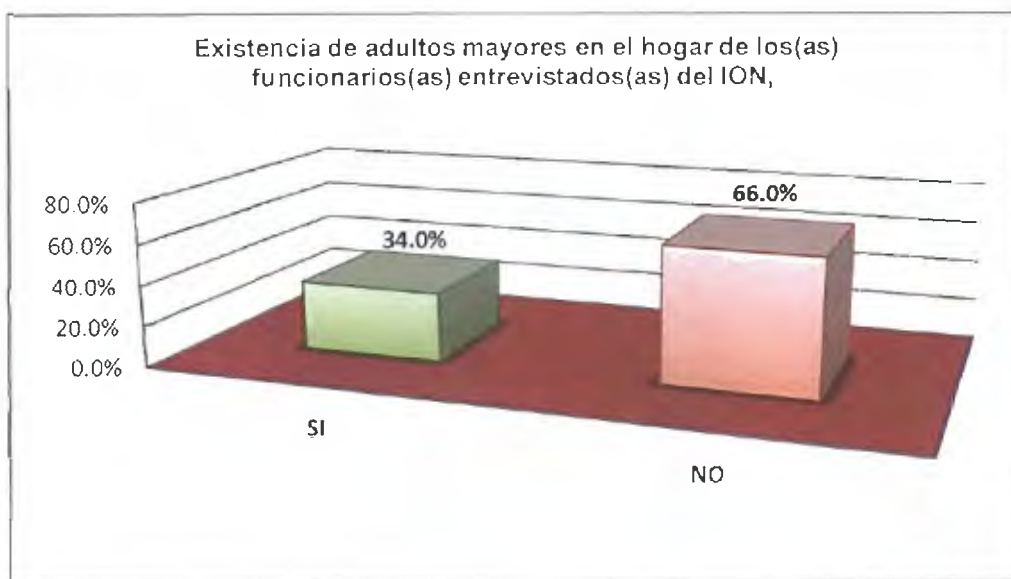
Existencia de adultos mayores	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Si	29	34.0
No	56	66.0

Fuente: Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

En los datos se expresa:

- La opinión de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, con respecto a la existencia de adultos mayores en el hogar, el 34.0% afirma que Si existen adultos mayores en sus viviendas. La relación familiar que existen entre los mismos, es que son los padres ya sea del funcionario(a) o de su pareja.
- Mientras que un 66.0% dice que No existen adultos mayores en el hogar. Según las respuestas de los(as) funcionarios(as), refieren que los adultos mayores que pertenecen a su familia aún están en condiciones físicas satisfactorias, otros manifiestan que se consideran independientes para vivir en su propio hogar y algunos señalan que residen con otros familiares.

Gráfica N° 31



CUADRO 22 DESCRIPCION DE LA CONDICION DE SALUD DE LOS ADULTOS MAYORES QUE RESIDEN CON LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

Las condiciones de salud de un adulto mayor varían según su edad, condición física y emocional en la que se encuentre. Por lo que es importante que se mantenga en una constante atención médica que garantice ya sea un cuidado preventivo o la atención y control a la enfermedad que padezca. Todo ello ha de contribuir a establecer condiciones de vida más satisfactorias.

El mejoramiento de las condiciones de salud del adulto mayor dependerá en gran parte al cuidado que se le proporcione y a las atenciones médicas oportunas que se le brinden.

Cuadro N°22

Descripción de la condición de salud de los adultos mayores que residen con los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Opinion	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Buena	12	14.0
Regular	16	19.0
Mala	1	1.0
No reside con adultos mayores	56	66.0

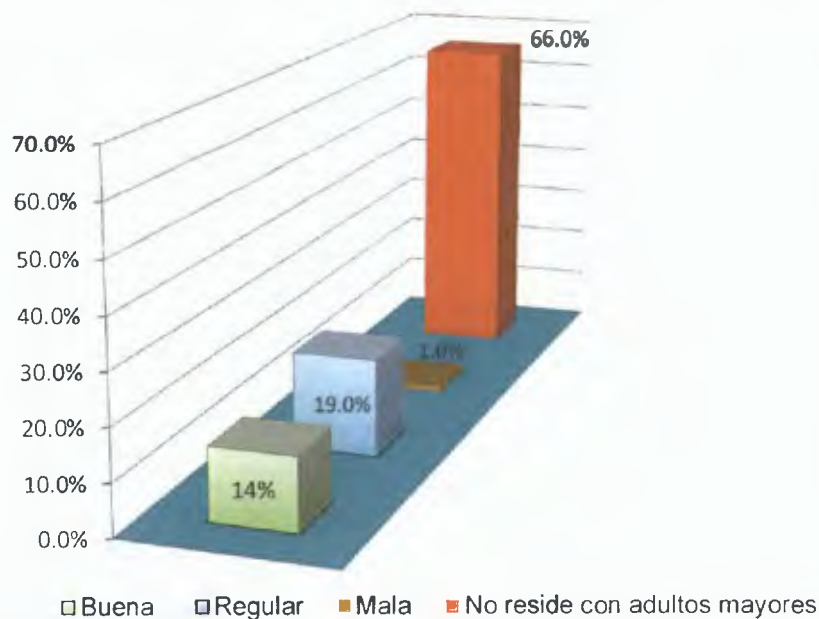
Fuente: Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Según los datos establecidos se expresa:

- La opinión de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, con respecto descripción de la condición de salud de los adultos mayores que residen en el hogar; el cual un 14.0% afirma que es buena. No padecen complicaciones de salud serias que le impidan convivir adecuadamente.
- Mientras un 19.0% dice que es regular. Algunos se les han realizado operaciones, otros padecen de diabetes, hipertensión u otras enfermedades que requieren de un continuo control.
- Un 1.0% refiere que la condición de salud de los adultos mayores es mala. Por lo que requiere de cuidados y atenciones especiales, ya sea en su alimentación y ayuda para su movilidad.
- Según el 66.0% no reside con adultos mayores en sus residencias.

Gráfica N° 32

Descripción de la condición de salud de los adultos mayores que residen con los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION.



**CUADRO 23 OPINION DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS)
DEL ION, CON RELACION A LAS DIFICULTADES QUE TIENEN EN EL
CUIDADO Y ATENCION DEL ADULTO MAYOR**

La transicion que trae consigo la etapa de adulto mayor adopta diversas formas segun la funcionabilidad, independencia y salud que en su momento este sobrellevando, por lo que en muchas ocasiones su independencia y cotidianidad se ven afectadas obligandolos a depender ya sea parcial o totalmente de otros familiares. En la que la opcion mas factible es residir con sus hijos o familiares mas cercanos ocasionando cambios significativos en su modo de vida y en la de los familiares responsables de su cuidado.

El cuidado y atencion del adulto mayor es un compromiso que adquiere la familia y los parientes mas cercanos a ellos implementando en el proceso una dinamica familiar que debe estar compartida en sus responsabilidades y tareas, en busca de la adaptabilidad y bienestar del adulto mayor a su cuidado.

El apoyo y soporte del grupo familiar a los adultos mayores es fundamental tanto para el cuidado como para la atencion que se le proporciona. En este proceso se sobrellevan diversas dificultades ocasionadas por las carencias en algunos aspectos determinantes para una mejor calidad de vida.

Por lo que a traves de esta variable se pretende determinar las dificultades que tienen los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en el cuidado y atencion del adulto mayor.

Cuadro N°23

Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, con relacion a las dificultades que tienen en el cuidado y atencion del adulto mayor 2015

Dificultades en el cuidado y atencion del adulto mayor	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Problemas economicos para movilizarlos o pagar el cuidado	10	12 0
Falta de tiempo por el trabajo	8	9 0
Se queda solo(a) en casa	4	5 0
No le gusta ir al medico	1	1 0
Carecen de tiempo para llevarlos al medico	4	5 0
Falta de cooperacion de otros familiares	2	2 0
No residen adultos mayores en el hogar	56	66 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

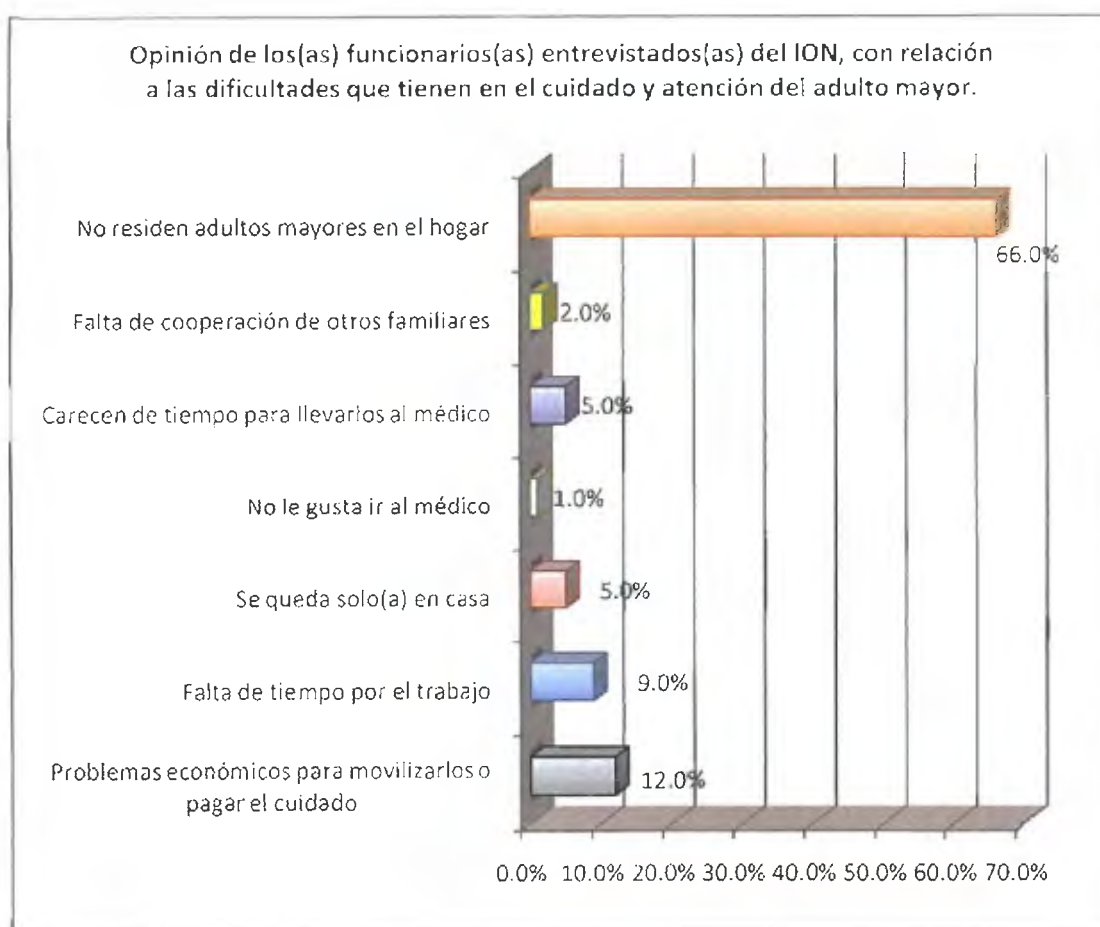
Las referencias representadas en el cuadro indican que

- Segun los(as) entrevistados(as) del ION, con relacion a las dificultades que tienen en el cuidado y atencion del adulto mayor, señalan que el 12 0% tienen problemas economicos para movilizarlos o pagar el cuidado
- El 9 0% asegura que su dificultad esta en la falta de tiempo para brindar el cuidado y atencion debido a su trabajo
- Un 5 0% refiere que su principal dificultad es que el adulto mayor se queda solo(a) en casa. Señalan ademas que no cuentan con otros familiares que los cuiden y su nivel economico no les permite pagar otra persona que les brinde el cuidado
- Segun el 1 0% de los(as) entrevistados(as) no le gusta ir al medico

- El 5.0% carecen de tiempo para llevarlos al médico.
- Un 2.0% describe que su principal dificultad es la falta de cooperación de otros familiares.
- El 66.0% refiere que no viven adultos mayores en su hogar.

En cuanto a las respuestas obtenidas, se evidencia la prevalencia de inconvenientes económicos (12.0%) en el cuidado y atención del adulto mayor, ya que se muestran como el mayor índice de dificultad dentro de nuestro estudio.

Gráfica N° 33



CUADRO 24 CARACTERISTICAS DE LOS ADULTOS MAYORES QUE RESIDEN CON LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

Estudiar las características de los adultos mayores que residen con los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION es importante para la investigación que se realiza debido a que nos posibilita conocer las particularidades que limitan o aventajan la convivencia cotidiana del adulto mayor con los miembros de la familia

Cuadro N°24

Características de los adultos mayores que residen con los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Características de los adultos mayores	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Son independientes en relación a su cuidado	15	17 0
Tienen que ser ayudados por otros familiares	10	12 0
Son totalmente dependientes del resto de sus familiares	4	5 0
No residen adultos mayores en el hogar	56	66 0

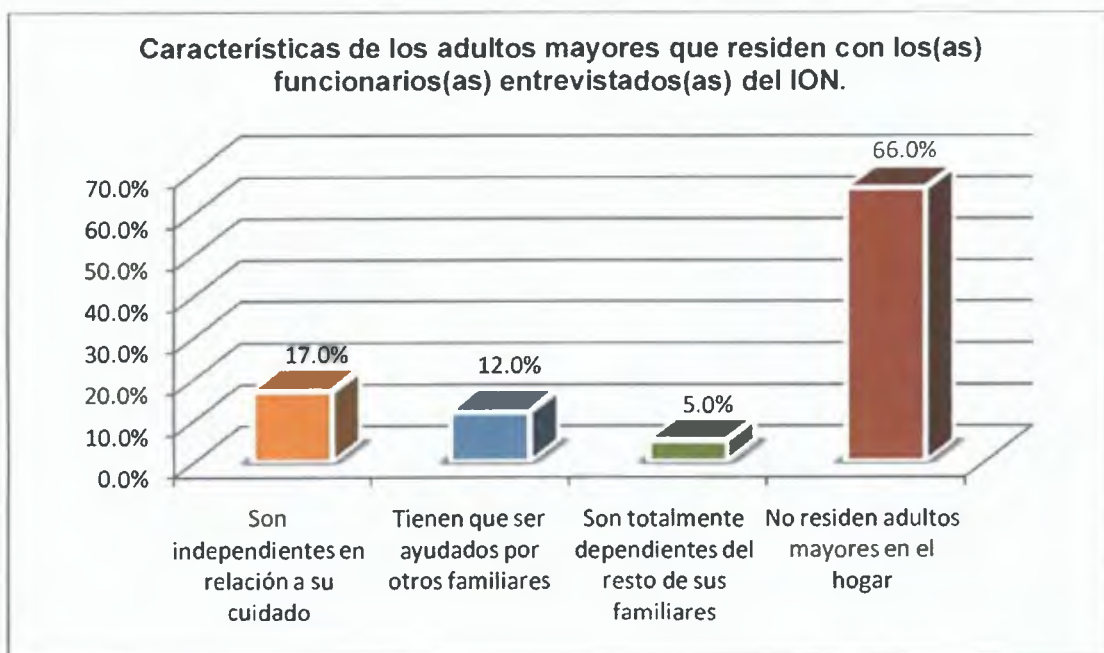
Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

En la información se reflejan

- Las características de los adultos mayores que residen con los(as) funcionarios(as), en un 17 0% se señala que son independientes en relación a su cuidado

- Según un 12.0% de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) refiere que los adultos mayores que residen en el hogar tienen que ser ayudados por otros familiares.
- El 5.0% señala que son totalmente dependientes del resto de sus familiares.
- Mientras que el 66.0% manifiesta que no residen adultos mayores en el hogar.

Gráfica N° 34



4 1 2 PROBLEMAS EN LA FAMILIA DE LOS/LAS COLABORADORES(AS) DEL ION

Las relaciones familiares suponen una interaccion y coordinacion de intereses mutuos, en las que se adquiere pautas de comportamiento social y mediante el cual se comparte tiempo espacio físico y actividades comunes

Desde esta perspectiva de convivencia se suscitan problemas en las familias de los/las colaboradores(as) del ION de diversas indoles que generan una amenaza latente para la dinamica familiar Ya sea con respecto a las relaciones de pareja, la conducta de los hijos problemas economicos, dependencia de cualquier tipo de drogas así como tambien las alternativas que como familia se busca para invertir tiempo en familia teniendo en cuenta la comunicacion y las responsabilidades compartidas

En este sentido esta area de analisis estudia aspectos como las relaciones familiares, afectividad en el nucleo familiar, comunicacion dentro del nucleo de la familia, distribucion de responsabilidades en el nucleo familiar, dependencia quimica violencia intrafamiliar otros problemas en el nucleo familiar, actividades que realizan en familia teniendo en cuenta sus respectivos indicadores

CUADRO 25 NATURALEZA DE LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

Las actitudes valores y conducta influyen sin duda en el proceso de interaccion de los miembros de la familia (de los padres a los hijos y de estos a los padres) estas variaciones en las actitudes originan muy distintos tipos de relaciones familiares

El estudio de las relaciones familiares de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) es esencial puesto que la estabilidad familiar es un factor fundamental en el bienestar funcional social y laboral del funcionario(a) Por lo que si la familia esta bien el desempeño laboral sera eficiente y productivo sin embargo cuando existen problemas en la familia, esto genera un desequilibrio en todas las actividades y por lo tanto se reflejara tambien en el area laboral

Cuadro N°25

Naturaleza de las relaciones familiares de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Opinion	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Excelente	22	26 0
Buena	52	61 0
Regular	10	12 0
Mala	0	0 0
Ninguna	1	1 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

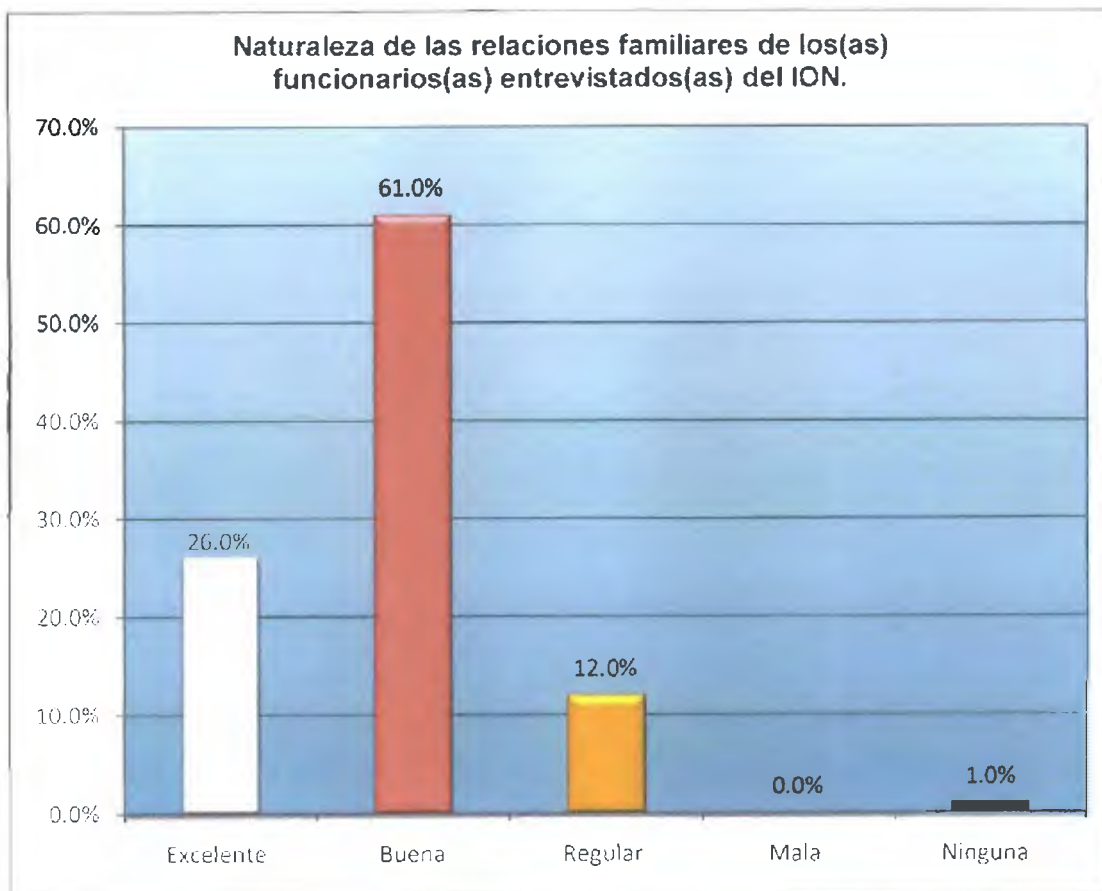
Los datos se caracterizan por

- La opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, con respecto a la naturaleza de sus relaciones familiares, señala que un 26 0% considera que es excelente Los cuales señalan que su vida familiar es cordial no existen problemas que obstaculicen las buenas relaciones el respeto, se concentran en aprovechar al maximo el tiempo libre que les queda con sus hijos y familiares mas cercanos
- Segun el 61 0% afirma que es buena En opinion de los entrevistados(as) surgen algunos problemas sin embargo estos son solucionados y se conserva una dinamica familiar satisfactoria
- Mientras un 12 0% dice que es regular Algunos entrevistados(as) refieren que han surgido problemas familiares principalmente referente a sus hijos (algunos en edad de la adolescencia a causa dedesercion escolar, problemas de conducta bajas calificaciones) Tambien expresan problemas con otros miembros de la familia
- No fue considerada la opcion (mala) por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as)
- Un 1 0% no dio ninguna opinion con respecto a la pregunta señalada

En conclusion las relaciones familiares constituyen la estabilidad y motivacion que admite un mayor desempeño de la persona en todos los planos en que se desempeñe

Las buenas relaciones familiares instauran un aliciente que va generando seguridad tranquilidad permitiendo el espacio para el crecimiento profesional y desempeñar roles laborales de forma eficiente

Gráfica N° 35



CUADRO 26 DESCRIPCION DE LA COMUNICACION DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION CON SUS FAMILIARES

Existen multiples causas de los problemas que surgen dentro del entorno familiar y que se enfrentan con mayor frecuencia hoy en dia, por lo que una de las fuentes mas importantes de los problemas existentes y que todos coinciden es la falta de una comunicacion eficaz

La comunicacion es un proceso unico que tiene diferentes niveles, que constituyen la base del buen funcionamiento de los grupos familiares permitiendose conocer mutuamente las necesidades, opiniones pensamientos y sentimientos de cada uno Es un componente unificador que posibilita el intercambio de informacion la interaccion y la influencia mutua en el comportamiento a su vez resalta la armonia como aspecto esencial de la convivencia familiar

La comunicacion entre la familia siempre debe implicar la transferencia de valores afectivos en correspondencia a actitudes actuaciones y el respeto que son formados y ejemplificados dentro del entorno familiar, las cuales deben ser establecidos a traves de procesos continuos de convivencia Esto se traduce en la existencia de una conexi3n de emociones reciprocas entre cada miembro de la familia para que coexista el intercambio de una comunicacion mutua adecuada y positiva

La comunicacion es un proceso de transmisi3n y recepci3n de ideas informaci3n y mensajes que entre familiares es un aspecto muy importante y esencial para estructurar enlaces afectivos y eliminar las barreras que obstaculizan las relaciones interpersonales

Por esta razón estudiar esta variable es importante para indagar en la estructuración familiar de cada funcionario(a) en un aspecto tan substancial como lo es la comunicación el cual insta los parámetros para una adecuada dinámica e interacción familiar

Cuadro N°26

Descripción de la comunicación de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION con sus familiares 2015

Opinion	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Buena	66	77.7
Regular	16	18.8
Mala	3	3.5

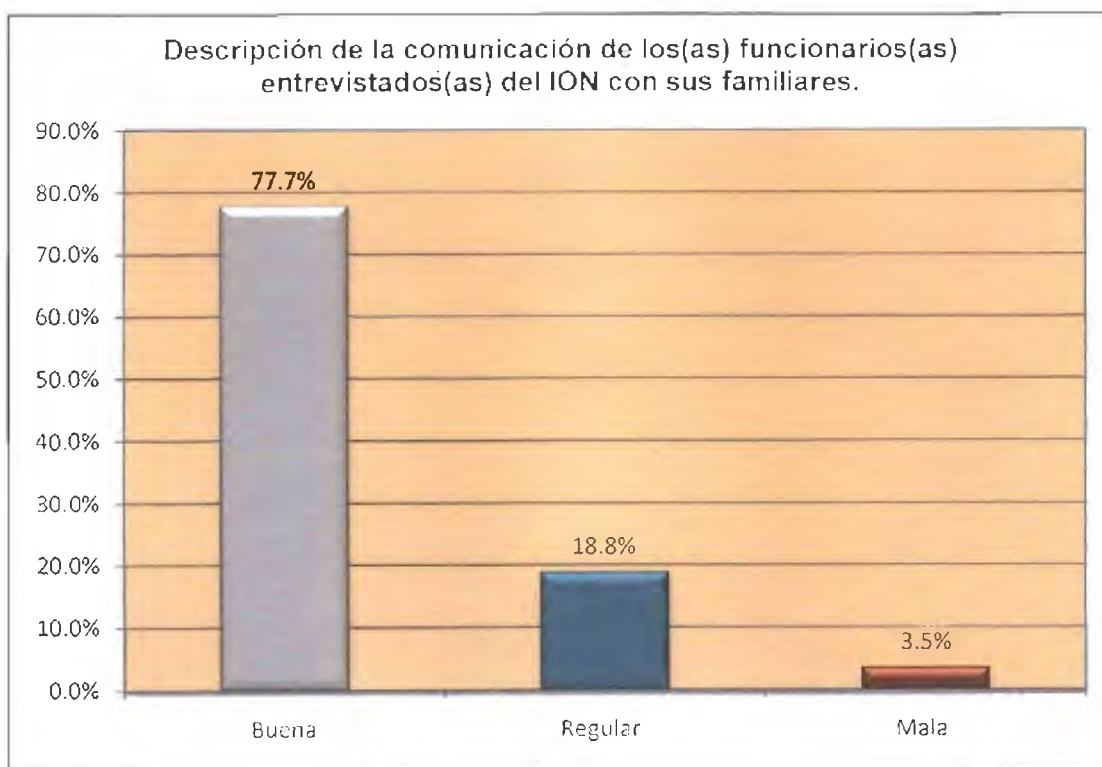
Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos reflejan

- La opinión de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION con respecto a la comunicación con sus familias el cual un 77.7% afirma que es buena. Estos indican que se debe a la calidad de tiempo que le dedican a su familia y a la disposición permanente que tienen de escuchar y dialogar con su familia.
- Mientras que un 18.8% dice que es regular. Existen algunas dificultades para comunicar algunas situaciones, sin embargo hay la disponibilidad y el interés por mejorar estos aspectos que merman la comunicación efectiva en el hogar.

- Según el 3.5% considero que la comunicación con sus familiares es mala. Por lo cual algunos refieren que la falta de atención entre los miembros de la familia, los extensos horarios de trabajo, el poco tiempo que dedican a compartir con la familia ha generado una mala comunicación.

Gráfica N° 36



CUADRO 27 CARACTERIZACION DE LA RELACION AFECTIVA EN EL HOGAR DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

Las relaciones afectivas en el hogar potencian el bienestar social y personal a través de un proceso compartido de convivencia continua y permanente que aune el crecimiento emocional y el apego afectivo, en donde ambos son necesarios para el desarrollo integral de todos los miembros de la familia

El éxito en las relaciones afectivas de la familia dependerá de una labor en conjunto de los jefes del hogar con los demás miembros de la familia, quienes en todo momento deben mantener una abierta comunicación interpersonal que los lleve a compartir necesidades, intereses y afectos en donde si es necesario y se requiere hacer un esfuerzo para lograr comprenderse y llegar a acuerdos que beneficien a todos

Las relaciones de afectividad dentro del hogar juegan un papel fundamental en el desarrollo y estructuración familiar, ya que mediante ella se crean lazos de unión, obediencia, admiración, tolerancia, afecto y respeto que garantizan la consolidación de una base familiar sólida

Las vivencias afectivas son la base de la estabilidad familiar debido a que facilitan actitudes positivas, permiten el desarrollo de habilidades sociales, estimulan la empatía, favorece actitudes y valores para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones y en definitiva ayuda a saber estar, colaborar generando climas de complementación familiar

Estudiar este aspecto familiar nos proporciona para nuestra investigación una perspectiva objetiva de las particularidades familiares que instauran las relaciones afectivas entre cada uno de sus miembros

Cuadro N° 27

**Caracterizacion de la relacion afectiva en el hogar de los(as) funcionarios(as)
entrevistados(as) del ION 2015**

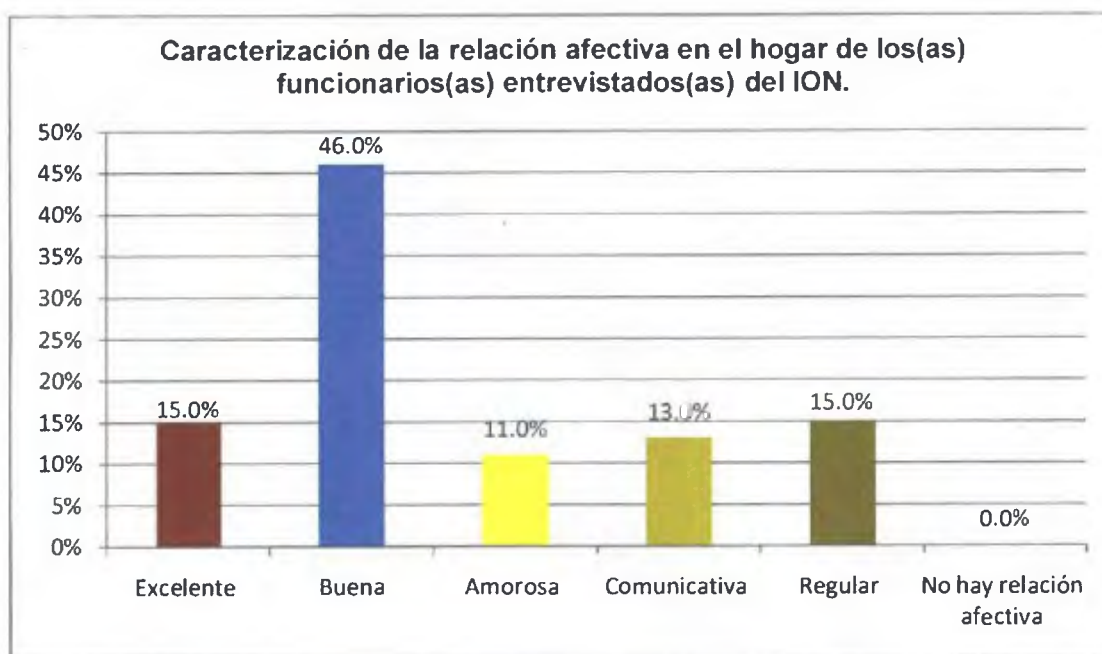
Opinion	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Excelente	13	15 0
Buena	39	46 0
Amorosa	9	11 0
Comunicativa	11	13 0
Regular	13	15 0
No hay relacion afectiva	0	0 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos determinan

- Las características de la relación afectiva en el hogar de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) un 15 0% dice que es excelente
- El 46 0% afirma que es buena
- Un 11 0% dice que es amorosa
- El 13 0% asegura que es comunicativa
- Según un 15 0% refiere que su relación afectiva es regular
- Mientras un 0 0% no considera la opción que enmarca que no hay relación afectiva en el hogar

Gráfica N° 37



CUADRO 28 DISTRIBUCION DE LAS RESPONSABILIDADES EN EL HOGAR DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

La distribución de las responsabilidades se trata entonces de establecer en el hogar un orden social regido por el bien común instaurando así, la conciencia de que el bien común significa algo bueno para todos los que integren el determinado grupo

La distribución de responsabilidades en el hogar asegura que los miembros de la familia se plieguen a un orden de responsabilidades compartidas. Se encargaran ellos mismos de cumplir con cada una de las tareas impuestas y estarán pendientes de que los demás se adecuen a él es decir, lo harán realidad. De esta forma la distribución de las responsabilidades serán bienvenidas y estimuladas para su adecuado cumplimiento

El precisar la distribución de las responsabilidades y lograr que se lleven a una práctica efectiva dentro del hogar es un compromiso de todos sus miembros. Por lo que su estructuración debe darse de manera gradual en la medida en que la familia vaya adquiriendo y demandando sus necesidades y obligaciones

Para que esto se cumpla se establecen acuerdos y se busca unificar criterios ante las situaciones que se presenten en función de distribuir de forma justa y equitativa las actividades y responsabilidades en el hogar

Cuadro N°28

**Distribucion de las responsabilidades en el hogar de los(as) funcionarios(as)
entrevistados(as) del ION 2015**

Distribucion de las responsabilidades en el hogar	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Ayuda mutua	19	22 0
Compartidas	37	44 0
Equitativas	15	17 0
Individual	10	12 0
Por asignacion	4	5 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

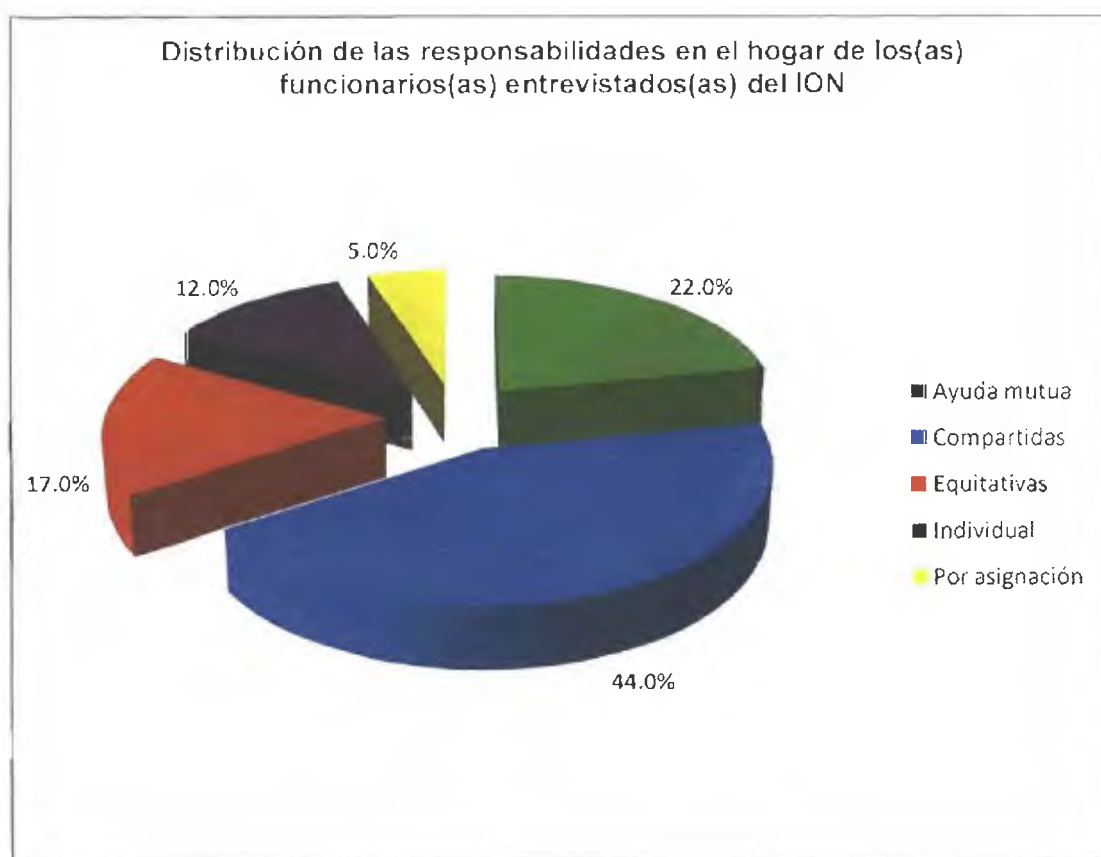
Los datos expresan

- Para establecer un orden en la distribucion de las responsabilidades dentro del hogar deben ser organizadas en funcion de bases solidas de compromiso
- Segun los(as) entrevistados(as) la distribucion de las responsabilidades en el hogar se establecen en un 22 0% a traves de ayuda mutua
- En un 44 0% se realiza de forma compartida
- Un 17 0% la efectuan equitativamente
- El 12 0% dice que de forma individual
- Mientras que el 5 0% por asignacion

En conclusion es indispensable al distribuir las responsabilidades del hogar considerar normas basicas de convivencia como lo es el proceder mediante acuerdos el respeto la

consideración por los demás miembros del hogar y la equidad en el nivel de compromisos que adquiere cada uno. El ajustarse a estas pautas garantiza a los miembros del hogar una condición de vida satisfactoria y por lo mismo una disposición a colaborar en cuanto a un orden familiar favorable, en función del bien común.

Gráfica N° 38



CUADRO 29 ACTIVIDADES QUE REALIZAN EN FAMILIA DURANTE EL TIEMPO LIBRE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION Y LA FRECUENCIA EN QUE LO HACEN

Mediante esta variable estudiaremos las actividades y aficiones que desarrollan los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION y sus familias en su tiempo de ocio para distraerse de sus ocupaciones habituales y la constancia en que lo hacen

Cuadro N°29

Actividades que realizan en familia durante el tiempo libre los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION y la frecuencia en que lo hacen 2015

Actividades realizadas			Frecuencia		
Total	Numero	Porcentaje	Total	Numero	Porcentaje
	85	100		85	100
Ver television	9	10 0	Todos los dias	1	1 0
Ir de paseo	12	14 0	Siempre	6	7 0
Hacer deporte	3	4 0	Siempre que se pueda	16	19 0
Ir a la iglesia	6	7 0	Cuando haya tiempo y dinero	10	12 0
Ir al cine	4	5 0	Semanalmente	17	20 0
Ir al mall	8	9 0	Quincenalmente	9	10 0
Ir al resort	4	5 0	Mensualmente	10	12 0
Viajar al interior	5	6 0	En vacaciones	11	13 0
Visitar a familiares	20	23 0	Otros	4	5 0
Cenar en familia	10	12 0	Ninguna	1	1 0
Ninguna	4	5 0			

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos indican

Las actividades que realizan en familia durante el tiempo libre los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, se encuentra

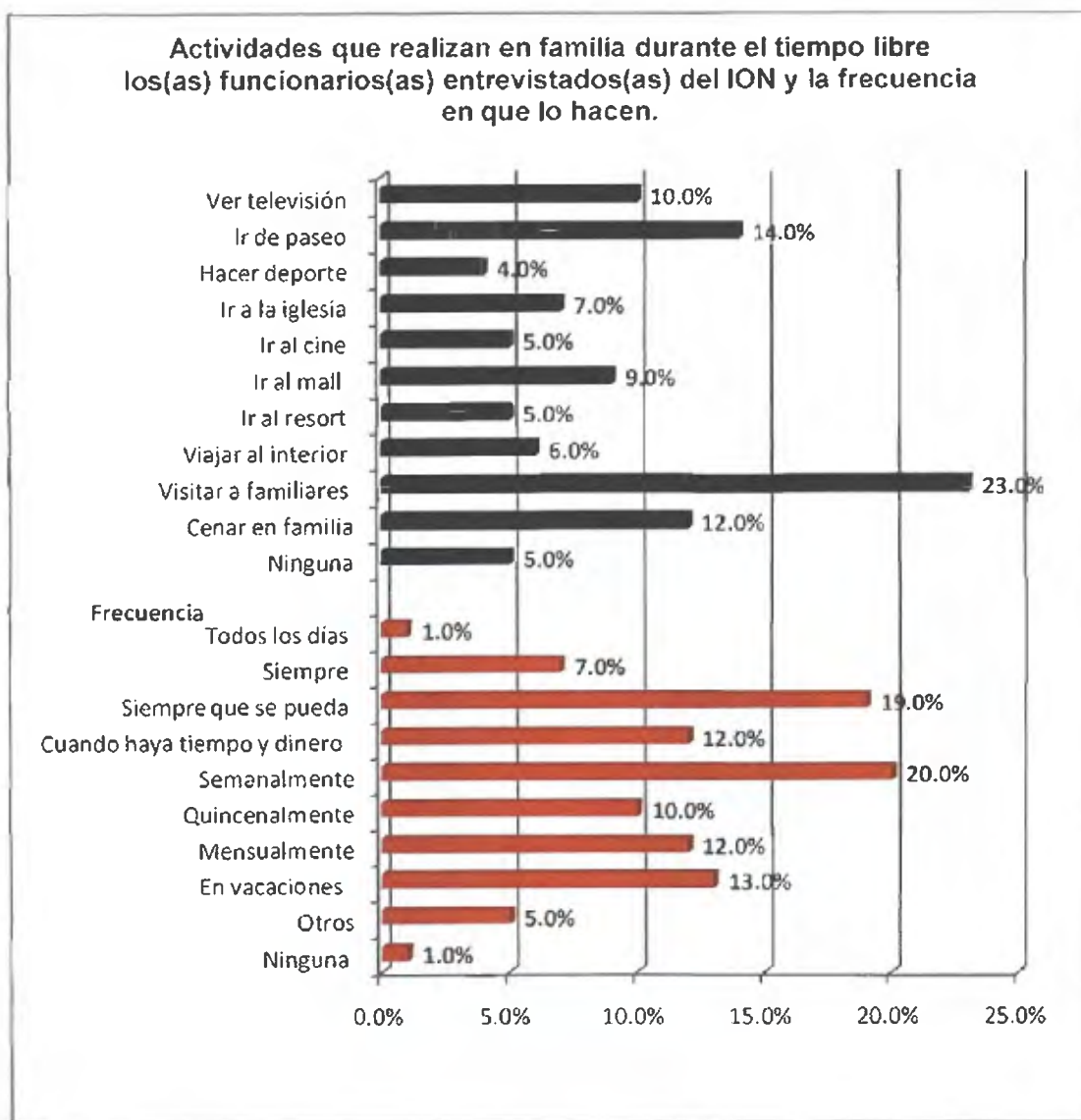
- Según un 10 0% expresan que el ver television
- Un 14 0% dice que ir de paseo
- El 4 0% manifiesta que hacer deporte
- En cuanto a un 7 0% se refiere que ir a la iglesia
- Solo el 5 0% señala ir al cine
- Un 9 0% ir al mall
- El 5 0% ir al resort
- Mediante el 6 0% se indica que viajar al interior
- El mayor porcentaje de actividad lo representa un 23 0%, el cual explican que visitar a sus familiares es lo que hacen durante su tiempo libre
- Es considerable el 12 0% que representa el cenar en familia
- Mientras que un 5 0% afirmo no realizar ninguna actividad

En cuanto a la frecuencia en que realizan estas actividades

- Un 1 0% indica que lo hacen todos los días
- En cuanto a el 7 0% dice que siempre
- Según el 19 0% expresa que siempre que se pueda
- Es significativo un 12 0% que refiere que cuando haya tiempo y dinero
- El 20 0% señala que semanalmente
- Un 10 0% refiere que quincenalmente

- Es importante que el 12.0% manifieste que mensualmente.
- En cuanto al 3.0% afirma que en vacaciones.
- Según el 5.0% se encuentra realizando estas actividades en otras frecuencias.
- Mientras que un 1.0% afirmo que no realiza estas actividades familiares con ninguna frecuencia.

Gráfica N° 39



CUADRO 30 PROBLEMAS QUE CONFRONTAN LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION DENTRO DEL NUCLEO FAMILIAR

El nucleo familiar actual esta expuesto a innumerables amenazas como pueden mencionarse las dependencias a sustancias psicoactivas la violencia y agresion entre los miembros de la familia la irresponsabilidad paternal y conyugal los problemas economicos, entre otros que se pueden convertir sin lugar a dudas en una problematica grave dentro del hogar Las amenazas tanto internas como externas a las que estan expuestos los miembros de una familia constituyen un problema social de gran importancia, penosamente se ven cada vez con mayor frecuencia y son admitidas en muchos hogares de forma silenciosa y constante La mayoría de estas problemáticas crean una condición que es difícil de superar por sí solos

La familia en determinados casos debe hacer frente a graves problemas que amenazan su estabilidad y seguridad en los cuales sus efectos son múltiples y complejos En ocasiones dependen de factores como la gravedad del problema la disposición a buscar ayuda para solucionarlo el grado de afectación familiar al que se ha llegado, la frecuencia y las circunstancias que dan origen a las situaciones antes planteadas

La gravedad de la problemática que se vive dentro del hogar puede originar dificultades en las relaciones familiares disminución en la productividad laboral pérdida del trabajo incremento del riesgo de desintegración familiar convirtiéndose además en un grave problema para el círculo social que rodea la familia

Es por esta razón que es pertinente el estudio de esta variable en los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION para conocer desde su perspectiva el grado de afectación familiar debido a los problemas que puedan estar confrontando

Cuadro N°30

Problemas que confrontan los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION dentro del núcleo familiar 2015

Problemas que confrontan	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Drogadicción	0	0 0
Infidelidad	0	0 0
Violencia intra familiar		
Maltrato Físico	0	0 0
Maltrato Psicológico	1	1 2
Maltrato Sexual	0	0 0
Maltrato Verbal	2	2 4
Abandono o negligencia		
Patrimonial	1	1 2
Económica	17	20 0
Ninguno	64	75 2

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

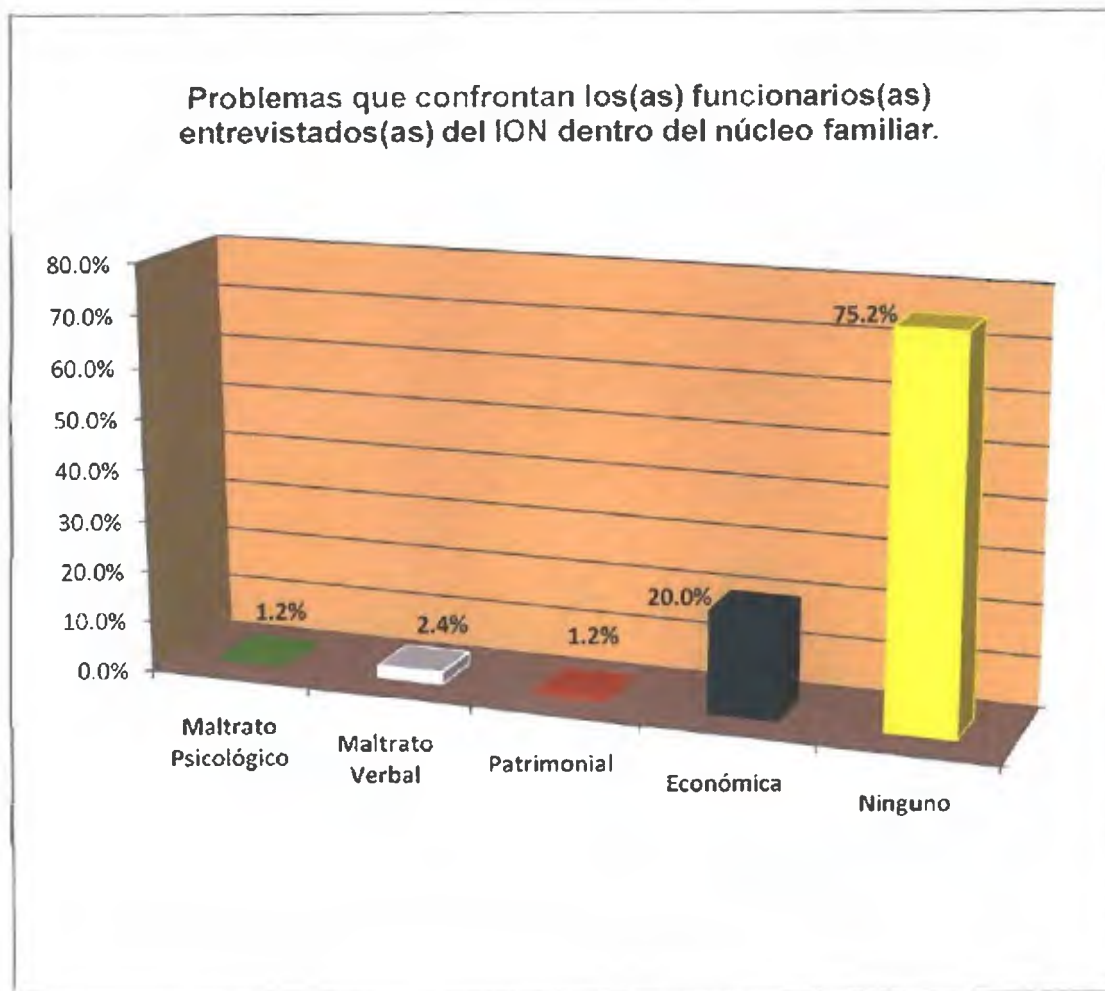
En lo datos se enuncian

- Los problemas que confrontan los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION dentro del nucleo familiar
- En la cual un 1 2% señala que tiene problemas de maltrato psicologico
- Un 2 4% manifiesta problemas de maltrato verbal
- Segun el 1 2% afirma que sus problemas son a causa de negligencia patrimonial
- Un considerable 20 0% señala que sus problemas son a causa de negligencia economica
- Mientras que un porcentaje mayor de 75 2% no manifesto ningun problema dentro del nucleo familiar

Es importante señalar que un considerable numero (3 6%) de funcionarios(as) señalo confrontar problemas de violencia intrafamiliar en lo que respecta al maltrato psicologico (1 2%)y el maltrato verbal (2 4%)

Por lo tanto resulta fundamental analizar en primer lugar la situacion de la familia e indicar que requieren de una pronta e integral solucion a sus conflictos Se desconoce si este tipo de violencia es un fenomeno en aumento o en depreciacion incluso los entrevistados(as) no refirieron si estas fueron denunciadas

Gráfica N° 40



CUADRO 31 OTROS PROBLEMAS QUE EXISTEN EN LA FAMILIA DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

En este aspecto de la investigación daremos relevancia a estudiar otros problemas que existen en la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, determinantes fundamentales para delimitar su estructura socio familiar

Cuadro N°31

Otros problemas que existen en la familia de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Problemas que confrontan	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Problemas de alcoholismo	4	5 0
Problemas de comunicacion	8	9 0
Tiempo para atender las necesidades de la familia y el hogar	5	6 0
Desempleo	10	12 0
Problemas de comportamiento	4	5 0
Problemas economicos	6	7 0
Problemas de salud en los padres	5	6 0
Diferencias familiares	4	5 0
Desconfianzas	1	1 0
Ninguno	38	44 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

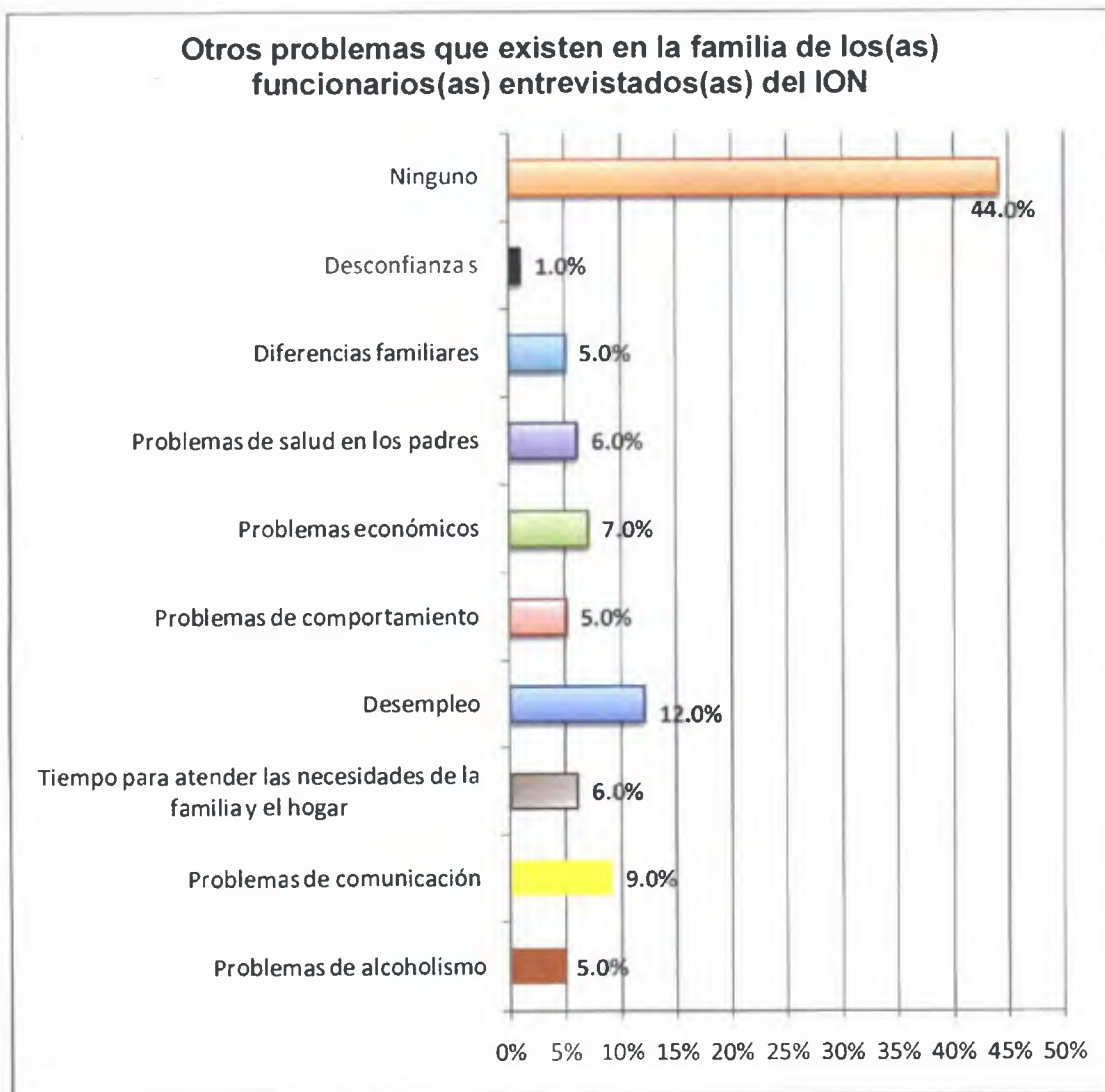
Los datos caracterizan que

- Existen otros problemas que confrontan las familias de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION
- Donde se encuentra que en un 5 0% de los problemas son de alcoholismo
- Un 9 0% señala problemas de comunicacion
- El 6 0% manifiesta que otros problemas que enfrenta es tiempo para atender las necesidades de la familia y el hogar
- Segun un 12 0% señala el desempleo como problema a enfrentar dentro de la familia
- Un significativo 5 0% enfrenta problemas de comportamiento Relevante principalmente en sus hijos adolescentes
- El 7 0% tiene problemas economicos Refieren que a pesar de estar laborando formalmente sus salarios no son suficientes para cubrir las demandas economicas del hogar
- De forma especifica el 6 0% refiere problemas de salud en los padres
- Un 5 0% considera que las diferencias familiares
- Una proporcion menor del 1 0% señala que una problematica es la desconfianza
- Una proporcion mayor del 44 0% no manifiesta ningun problema

En conclusion es importante inferir que todos los miembros del hogar son partícipes de una dinamica familiar compartida en donde los problemas afectan a todos y solucionarlos es un compromiso común que requiere de la implementacion de varios aspectos como el dialogo, respeto tiempo compartido tolerancia y la valoracion del nucleo familiar En donde se

debe ambicionar crear un ambiente familiar abierto desde el punto de vista de la comunicación y positivo desde el punto de vista emocional, en el que resulte posible entender y solucionar los posibles conflictos de una forma positiva integrando a todos sus miembros.

Gráfica N° 41



CUADRO 32 OPINION DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION, EN RELACION A LA ASESORIA QUE HAN BUSCADO PARA ENFRENTAR LOS PROBLEMAS FAMILIARES Y A QUIENES HAN SOLICITADO ESTA AYUDA

El abordaje de problemáticas familiares requiere de una sutileza y ecuanimidad objetiva que garantice el bienestar de todos los miembros del hogar de forma integral, teniendo en cuenta siempre el sentir individual de cada persona, permitiéndole expresarse y opinar en cada momento del proceso de integración consensuando esto con la familia y las personas cercanas y estando abiertos siempre a modificar estrategias para adaptarse en lo posible a esos intereses y capacidades

El enfrentar los problemas familiares se requiere de la ayuda tanto de personas cercanas como de instituciones especializadas que canalizan la ayuda multilateralmente desempeñando un papel crucial en lo que respecta a la disposición de brindar una guía y orientación oportuna a las inquietudes problemáticas e inseguridades que estén padeciendo las personas que buscan su ayuda

Para lograr sobrellevar estas situaciones y darle solución a los problemas que se estén enfrentando se requiere entonces conocer la amplitud de problema

Para nuestra investigación es oportuno conocer este aspecto debido a que da una representación sustancial de las necesidades de afrontar las problemáticas familiares y el interés de los(as) funcionarios(as) por que exista la disposición tanto de personas o instituciones en ayudar a sobrellevar y afrontar estas problemáticas

Cuadro N°32

Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relacion a la asesoria que han buscado para enfrentar los problemas familiares y a quienes han solicitado esta ayuda 2015

Opinion			A quienes han solicitado esta ayuda		
Total	Numero	Porcentaje	Total	Numero	Porcentaje
	85	100		85	100
Si	11	13 0	Familia	5	6 0
No	10	12 0	Amigos	3	4 0
No tienen	64	75 0	Instituciones	4	5 0
problemas			Otros	9	10 0
familiares			No tienen	64	75 0
			problemas		
			familiares		

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

En el Cuadro N° 32 se analizan ambas variables que proyectan las siguientes características

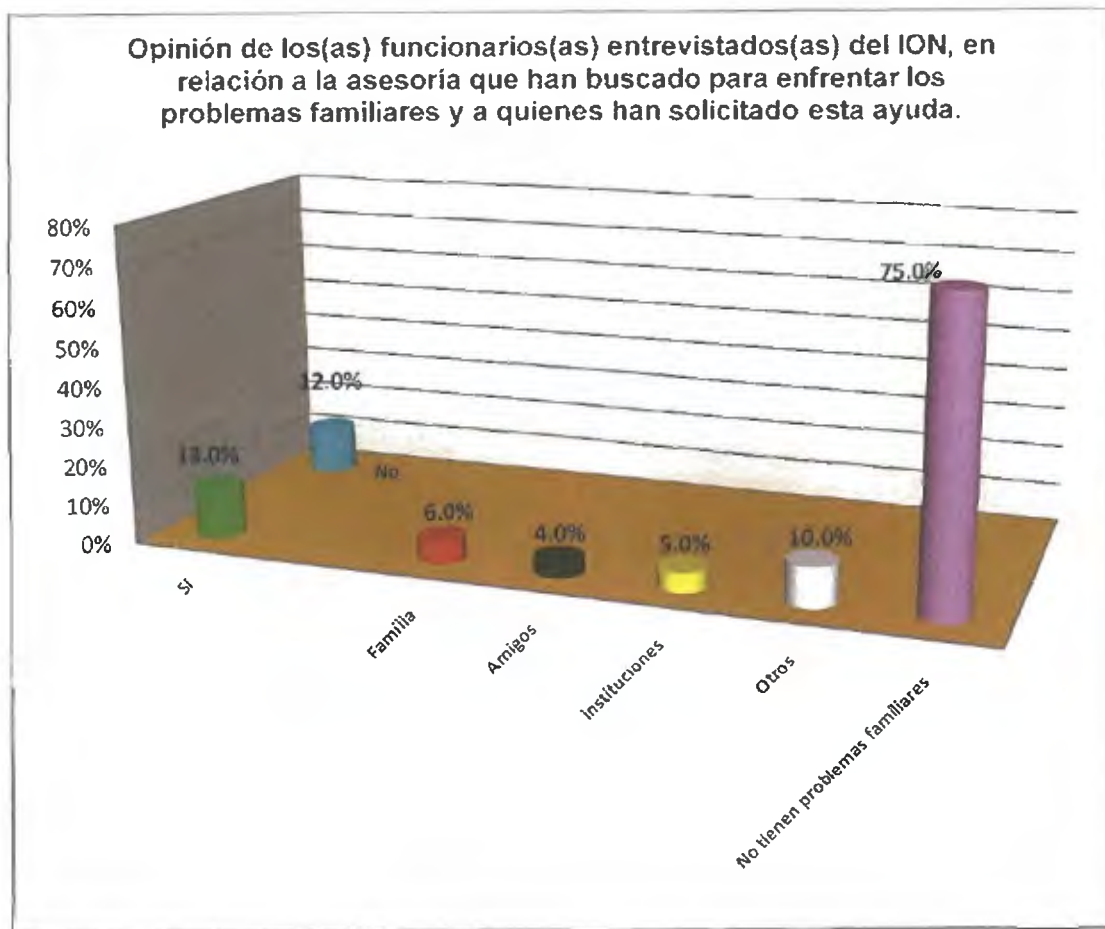
- La opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relacion a la asesoria que han buscado para enfrentar los problemas familiares
- Segun un 13 0% expresa que si ha buscado ayuda
- El 12 0% manifiesta que no ha buscado asesoria
- Mientras que un 75 0% asegura que no tiene problemas familiares

Con respecto a quienes han solicitado esta ayuda

- El 6 0% refiere que a su familia

- Un 4.0% señala que a sus amigos.
- Según el 5.0% dice que han recurrido a instituciones.
- En el cual el 10.0% han recurrido a otras alternativas.
- Una proporción mayor reflejoque el 75.0% asegura que no tiene problemas familiares.

Gráfica N° 42



4.1.3 CONDICIONES LABORALES DE LA POBLACION Y VALORACION SOBRE ESTAS

El delimitar las condiciones laborales de los/las colaboradores(as) del ION proporciona una perspectiva clara de las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional existentes en la institucion asi como tambien las necesidades y las deficiencias que obstaculizan el cumplimiento de las funciones de cada colaborador(a)

En este sentido para la poblacion de estudio se establecen areas de analisis que comprenden aspectos relevantes como ocupacion, estatus laboral, años de servicios salario fuentes adicionales de ingresos, satisfaccion como colaborador(a), puntualidad en el trabajo, valoracion, planes de crecimiento profesional, necesidades expresadas por el sujeto para mejoramiento laboral y sus respectivos indicadores

CUADRO 33 DESCRIPCION SOBRE LA OCUPACION Y EL ESTATUS LABORAL DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

Las oportunidades laborales actuales dan acceso al empleo para el colectivo, poniendo en practica para ello alternativas ocupacionales diversas y realizando adaptaciones segun el perfil profesion y rol de cada trabajador siendo conscientes de que la posibilidad de la integracion laboral existe si se garantiza al recurso humano la estabilidad en cada una de sus funciones

El incremento de las oportunidades laborales ha sistematizado diversos tipos de tareas que requieren de roles y ocupaciones especificas para distribuir atendiendo al perfil

ocupacional las capacidades y competencias. Con ello se expanden sus oportunidades a determinadas tareas multiplicando las posibilidades de desarrollo personal y social.

De manera que no solamente se incrementen las posibles tareas a desarrollar sino también su estatus ya sea permanente o eventual dentro de la institución. Por lo que en la actualidad la mayor parte del capital humano se encuentra en un estatus más amplio de permanencia, asegurando así un beneficio mayor en su seguridad salarial y su estabilidad económica.

Estudiar este aspecto sobre la ocupación y el estatus laboral de los(as) funcionarios(as) del ION permite distinguir sus competencias profesionales y valorar su condición, posición o estatus dentro de la institución, ya que su estabilidad laboral les brinda una seguridad promoviendo un incremento de la eficiencia y de la productividad.

Cuadro N°33

**Descripción sobre la ocupación y el estatus laboral de los(as) funcionarios(as)
entrevistados(as) del ION 2015**

Ocupación			Estatus laboral			
			Permanente		Eventual	
Total	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje
	85	100	85	100	85	100
			75	88 0	10	12 0
Seguridad	4	4 7	3	3 5	1	1 2
Técnica en enfermería	7	8 2	7	8 2	0	0 0
Enfermera	12	14 1	12	14 1	0	0 0
Radiólogo	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Técnicos	3	3 5	2	2 3	1	1 2
Secretaria	5	5 8	3	3 5	2	2 3
Trabajador manual	4	4 7	3	3 5	1	1 2
Ayudante general	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Cocinero	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Supervisor	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Almacenista	3	3 5	2	2 3	1	1 2
Abogadas(os)	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Oficial de	1	1 2	0	0 0	1	1 2

evaluacion						
Mensajeria	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Analista	1	1 2	1	1 2	0	0 0
programador						
Ayudante de los	1	1 2	1	1 2	0	0 0
instrumentalistas						
Asistente de	1	1 2	1	1 2	0	0 0
recursos						
humanos						
Oficinistas	3	3 5	3	3 5	0	0 0
Asistente de	1	1 2	1	1 2	0	0 0
nutricion						
Programador	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Jefatura	3	3 5	3	3 5	0	0 0
Programador de	3	3 5	2	2 3	1	1 2
computadoras						
Auxiliar de	3	3 5	2	2 3	1	1 2
cocina						
Asistentes	1	1 2	1	1 2	0	0 0
administrativos						
Cotizadoras	2	2 3	2	2 3	0	0 0
Bibliotecologa	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Ebanista	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Recepcionista	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Auxiliar locus	1	1 2	1	1 2	0	0 0

Oficial de atencion	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Administradores de redes	1	1 2	0	0 0	1	1 2
Conductor	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Fisico medico	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Psicologo	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Psicologo clinico	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Fisioterapia	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Area de sacua	3	3 5	3	3 5	0	0 0
Farmaceutico	2	2 3	2	2 3	0	0 0
Tecnica de salud						
Capturadora de datos	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Estadisticas	1	1 2	1	1 2	0	0 0
Tecnico en registros medicos	1	1 2	1	1 2	0	0 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

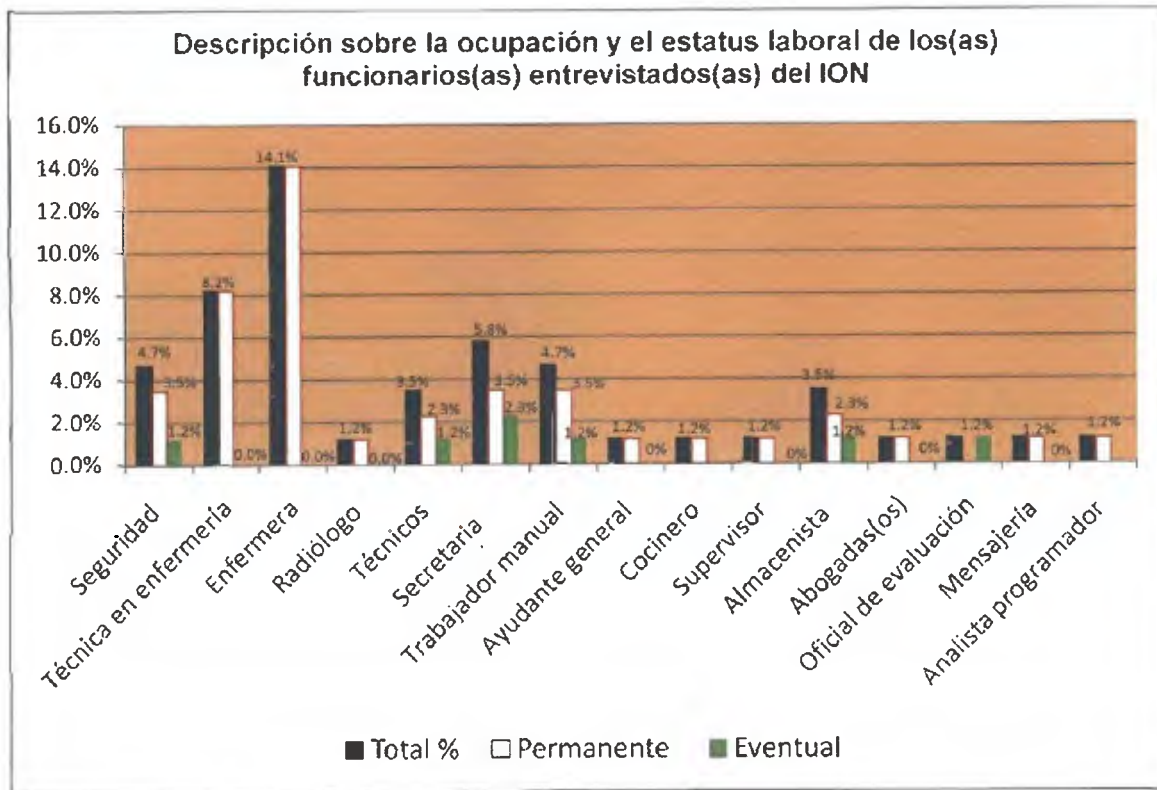
En el Cuadro N° 33 se analizan las variables de ocupacion y estatus laboral de los(as) funcionarios(as) que plantean las siguientes particularidades

- De los 85 funcionarios(as) entrevistados, 75 (88 0%) se encuentran laborando de forma permanente y 10 (12 0%) estan laborando de forma eventual en la institucion

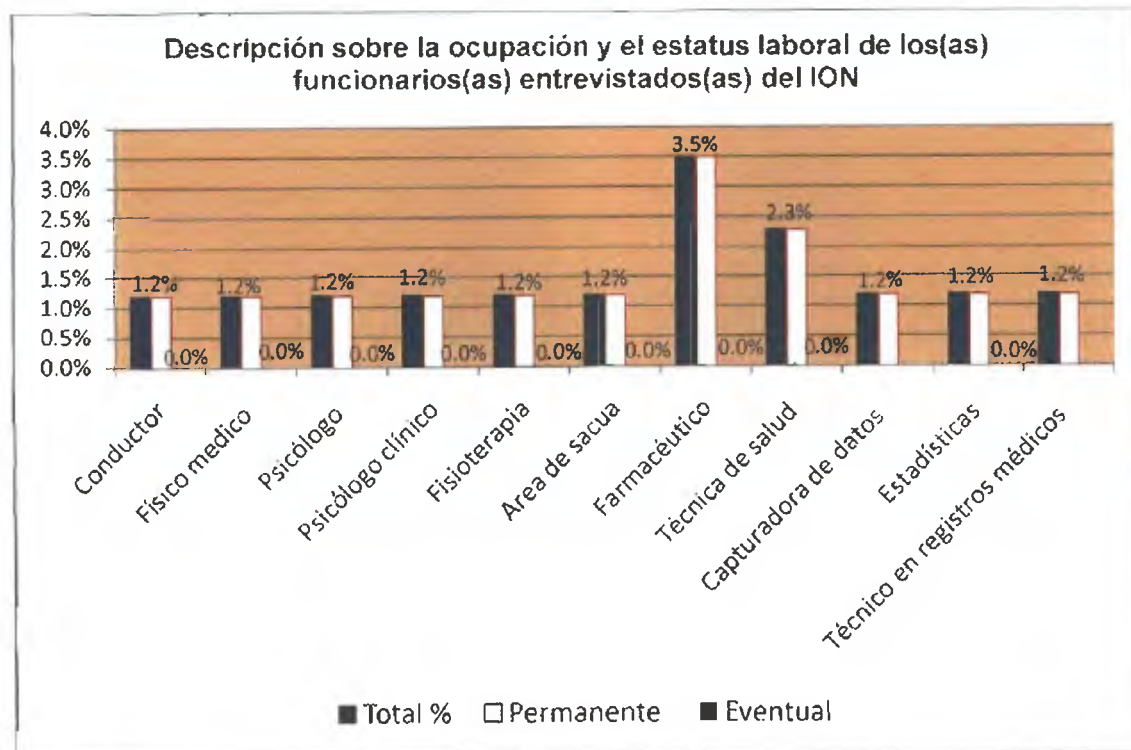
- Según la opinión de los(as) entrevistados(as) del ION, en relación a la descripción sobre la ocupación y el estatus laboral de los(as) funcionarios(as) un 47% están en seguridad, el cual laboran de forma permanente un 35% y eventual el 2% de los funcionarios(as)
- El 82% son técnicas en enfermería el cual laboran de forma permanente
- Un 141% son enfermeras el cual laboran de forma permanente
- Una proporción menor de 12% se desempeñan como radiólogo el cual laboran de forma permanente
- En donde el 35% son técnicos, el cual laboran de forma permanente un 23% y eventual un 12%
- Un 58% son secretarias el cual laboran de forma permanente un 35% y eventual un 23%
- El 47% son trabajadores manuales el cual laboran de forma permanente un 35% y eventual un 12%
- Según el 31% son ayudantes generales el cual laboran de forma permanente
- Por el cual el 12% son cocineros y laboran de forma permanente
- El 12% es supervisor el cual laboran de forma permanente
- Un 35% es almacenista, el cual laboran de forma permanente un 23% y eventual un 12%
- El 12% son abogadas(os) y laboran de forma permanente
- Un 12% es oficial de evaluación el cual labora de forma eventual
- El 12% labora en mensajería analista programador y ayudante de los instrumentalistas, el cual laboran de forma permanente

- Una proporción del 1 2% es asistente de recursos humanos el cual laboran de forma permanente
- Según el 3 5% es oficinistas, el cual laboran de forma permanente
- El 1 2% es asistente de nutrición y programador, el cual laboran de forma permanente
- Un 3 5% labora en jefatura el cual laboran de forma permanente
- El 3 5% es programador de computadoras, el cual laboran de forma permanente un 2 3% y un 1 2% es eventual
- Un 3 5% es auxiliar de cocina, el cual laboran de forma permanente un 2 3% y eventual un 1 2%
- Según el 1 2% son asistentes administrativos, el cual laboran de forma permanente
- Por lo cual un 2 3% son cotizadoras el cual laboran de forma permanente
- El 1 2% son bibliotecóloga, ebanistas, recepcionistas y oficial de atención el cual laboran de forma permanente
- Mediante el 1 2% se refleja que son administradores de redes el cual laboran de forma eventual
- Una fracción menor de 1 2% son conductores, físicos médicos, psicólogos psicólogo clínico, fisioterapia y área de sacua el cual laboran de forma permanente
- Un 3 5% señalo ser farmacéutico, el cual laboran de forma permanente
- Una porción del 2 3% son técnicos de salud el cual laboran de forma permanente
- El 1 2% es capturadora de datos estadísticas y técnicos en registros médicos el cual laboran de forma permanente

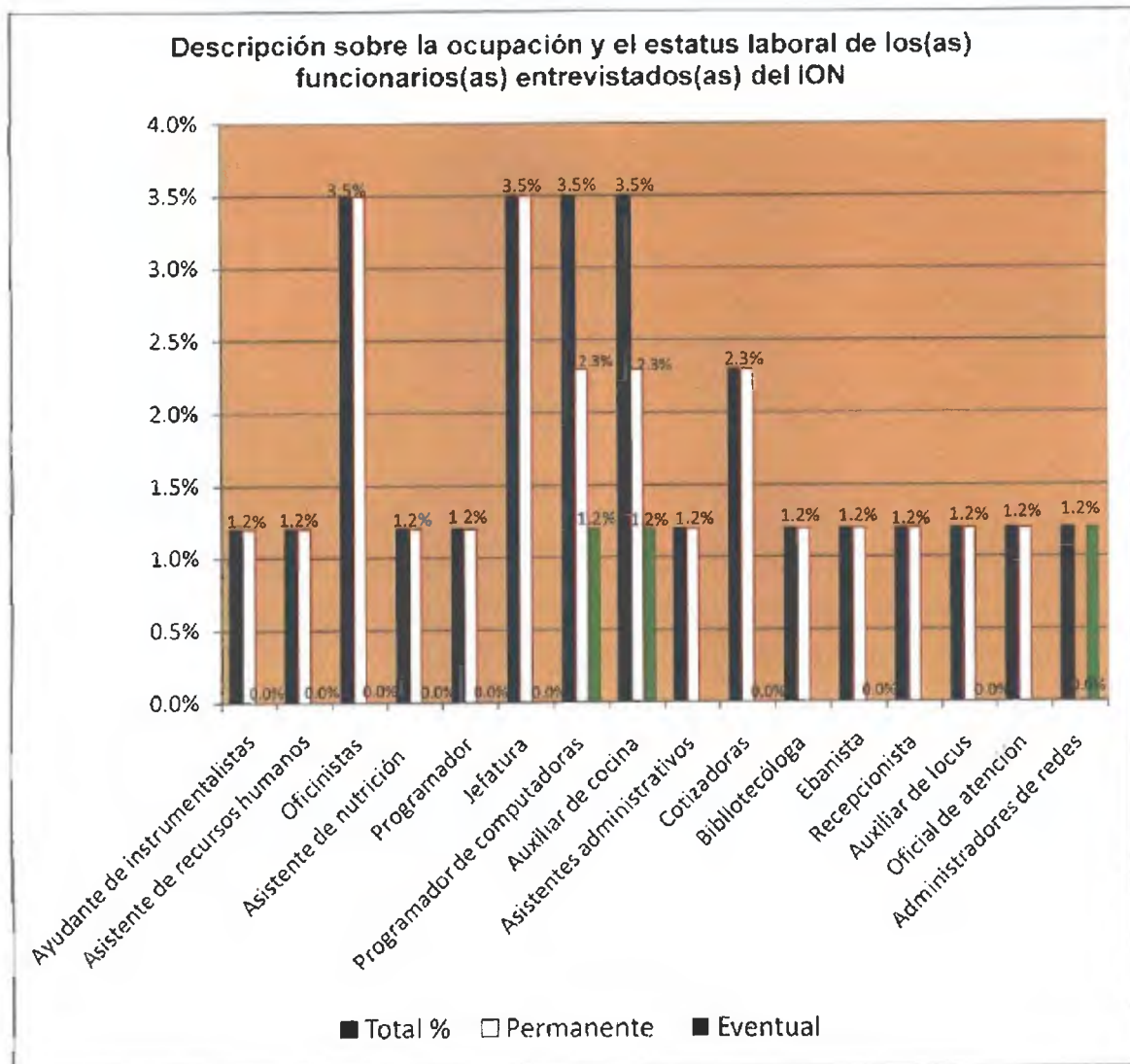
Gráfica N° 43



Gráfica N° 44



Gráfica N° 45



CUADRO 34 AÑOS DE SERVICIO DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

El desarrollo economico ha mostrado un desplazamiento progresivo de la actividad laboral desde los dos primeros sectores hacia el de servicios. Las predicciones sobre el futuro desarrollo del empleo parecen sugerir un crecimiento del autoempleo y de los contratos laborales irregulares. Esto configuraria un modelo de empleo cada vez mas inestable y flexible debido a la enorme competencia por el trabajo.

Desarrollarse dentro del campo laboral es una aspiracion que requiere de una constancia que se establece a traves de los años de servicio, el cual no solamente esta ligado a la obtencion y mantenimiento de un empleo concreto, sino que tambien se integra una vision de crecimiento personal y social.

De manera que atendiendo a los años de servicios dentro de una institucion el empleado crece y logra desarrollar nuevas competencias, aplicandolas de forma positiva al rol y funcion que desempeña, permitiendose un crecimiento integral y permanente. Esto admite la aplicacion de un proceso sistematico de estrategias organizacionales mediante la cual se instauren metodos de mejora continua en donde se unifican las expectativas y deseos del trabajador valorando sus aspiraciones de mejora, de evolucion y creciendo segun la experiencia que adquiere y aprendiendo del entorno en el que se desenvuelve.

El desempeñar un puesto de trabajo no solo determina la capacidad profesional y personal de cada trabajador vista desde su eficiencia, productividad y responsabilidad en cada una de las actividades en las que se desenvuelve sino que ademas ofrece roles positivos asegurando el cumplimiento de las suficientes garantias en las que no solamente se va a

recibir un sueldo por un trabajo sino que ademas va a tener la oportunidad de desarrollar relaciones sociales positivas, de jugar un papel valorable dentro de ese ambiente de trabajo

Cuadro N°34

Años de servicio de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Años de servicios		
	Numero	Porcentaje
Total	85	100
0-2 años	13	15 3
3-4 años	19	22 3
5 años y mas	53	62 4

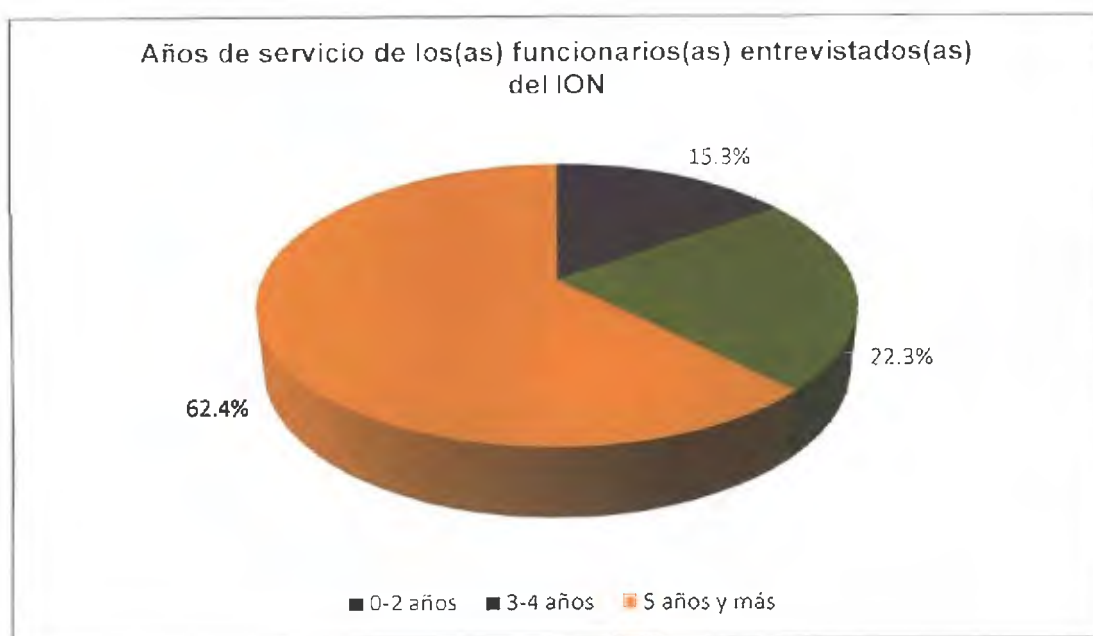
Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos reflejan

- Los años de servicio de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION los cuales fluctuan en un 15 3% entre 0 a 2 años de servicio
- Segun un 22 3% esta entre 3'a 4 años de servicio
- Un amplio porcentaje de funcionarios(as) entrevistados(as) señala que el 63 4% esta entre 5 años y mas de servicios a la institucion

En conclusión los años de servicio de los(as) funcionarios(as) del ION están ligados a un conjunto de indicadores de logro o de resultados deseables. Por lo que se requiere de la implementación de programas de desarrollo para la actividad laboral, que son a mi juicio los que orientan el trabajo diario, sin topes ni limitaciones, estandarizando un estilo de continua mejora de los servicios prestados.

Gráfica N° 46



**CUADRO 35 RESPUESTA DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS)
ENTREVISTADOS(AS) DEL ION, EN RELACION A SU SATISFACCION
SALARIAL Y LABORAL**

Actualmente el trabajo es una de las necesidades mas grandes que existe en el mundo abarcando puntos de vistas que en algunos casos se alejan de la realidad ideal de muchas de las personas

La mayoría de los empleados tratan de enfocarse en realizar lo mejor posible el trabajo por factores que pueden ser tangibles o no, (remuneraciones salariales extras bonos horas de descanso) o por voluntad propia de resaltar sus competencias profesionales y capacidades laborales

Lo cierto es que a partir de estas particularidades, dentro del entorno laboral el trabajador persigue determinadas metas entre ellas esta la satisfaccion salarial es decir que dentro de sus funciones necesidades y competencias profesionales el empleado sienta una conformidad en el sueldo que percibe, en lo que respecta a la satisfaccion laboral se concibe el establecimiento de un clima laboral satisfactorio que permita una interaccion reciproca y autentica entre empleados y una disposicion por parte de la institucion de ofrecer las mas optimas ventajas laborales posibles

Cuadro N°35

Respuesta de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relacion a su satisfaccion salarial y laboral 2015

Satisfaccion salarial			Satisfaccion laboral		
	Numero	Porcentaje		Numero	Porcentaje
Total	85	100	Total	85	100
Si	37	43 5	Si	55	64 7
No	48	56 5	No	30	35 3

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

En el Cuadro N° 35 se analizan las variables satisfaccion salarial y laboral que expresan los siguientes datos

Las respuestas de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relacion a su satisfaccion salarial

- El cual segun el 43 5% de los entrevistados refiere que Si estan satisfechos con su salario
- Mientras que el 56 5% dice que No esta satisfecho con su salario

En cuanto a la satisfaccion laboral

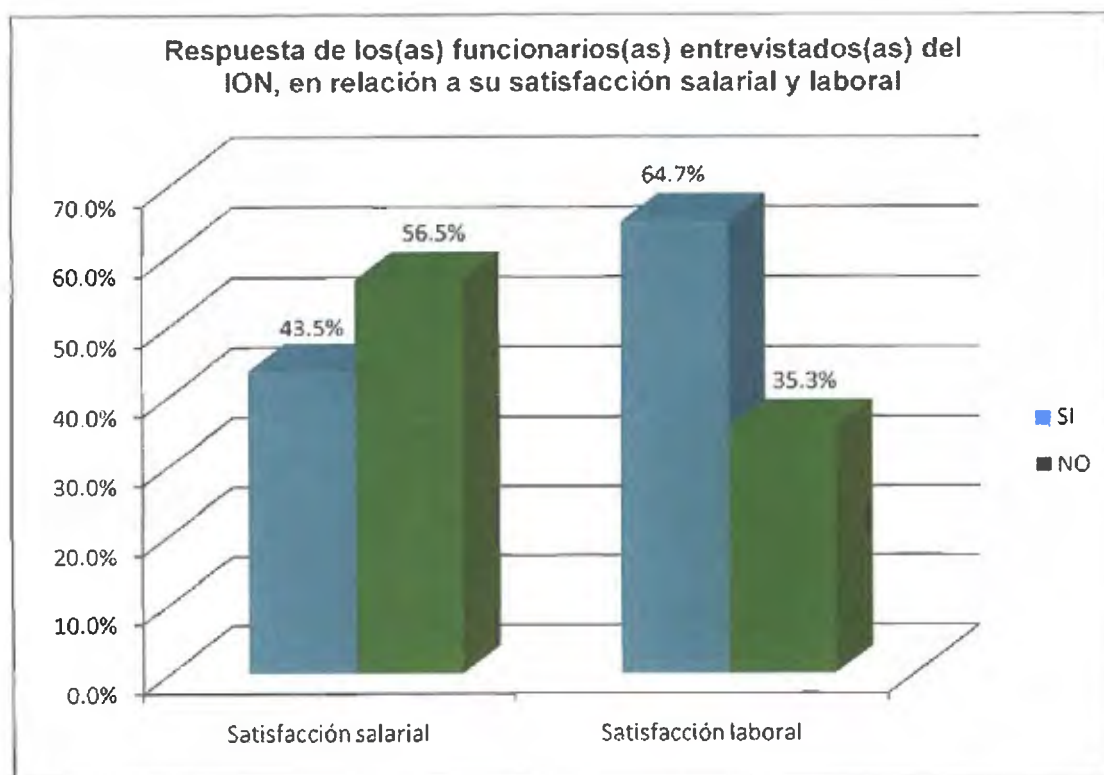
- Un 64 7% afirma que Si estan satisfechos en su trabajo
- Segun el 35 3% expresa que No esta satisfecho laboralmente

En conclusion la actividad laboral no solo debe limitarse a proporcionar los apoyos y gestionar recursos necesarios en el empleo sino tambien en otros areas importantes para

el/la funcionario(a), de tal manera que la adecuación de sus necesidades y expectativas sea integral en todas sus funcionalidades.

Para cumplir con las expectativas salariales, el incremento de los sueldos de los trabajadores, deben ser lo más dignos posibles, teniendo en cuenta el equipararlo con el costo de vida; lo que ampliara el poder adquisitivo y favorecerá con ello la autonomía personal.

Gráfica N° 47



CUADRO 36 RESPUESTA DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION, EN RELACION A COMO ES SU PUNTUALIDAD LABORAL

El empezar cotidianamente las actividades laborales requiere una responsabilidad y compromiso debido a que a partir de ella se contemplan diversas obligaciones y deberes una de las mas advertidas y distinguidas lo es la puntualidad

El estudio de la puntualidad laboral de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en muestra investigacion nos permite develar un aspecto determinante en el compromiso institucional y laboral, el cual es el cumplimiento correcto de la jornada laboral

Cuadro N°36

Respuesta de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relacion a como es su puntualidad laboral 2015

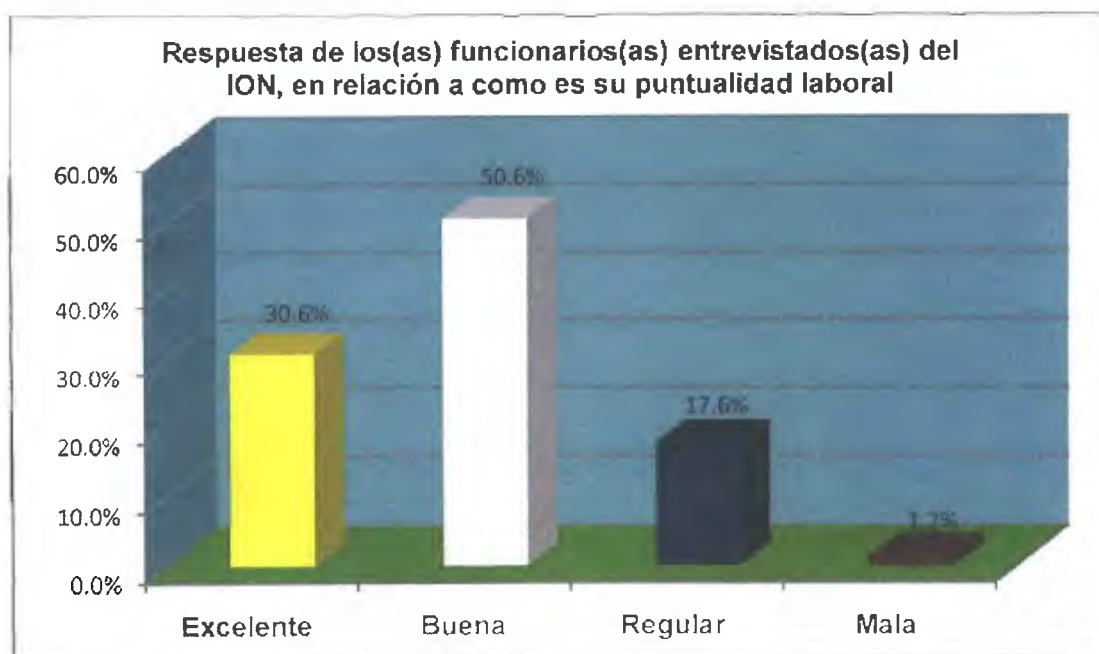
Puntualidad laboral	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Excelente	26	30.6
Buena	43	50.6
Regular	15	17.6
Mala	1	1.2

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos reflejan:

- Las respuestas de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relación a su puntualidad laboral.
- El cual según el 30.6% de los entrevistados refiere que es excelente. Según expresan nunca llegan tarde, siempre están unos minutos antes de empezar la jornada diaria.
- Una proporción mayor del 50.6% dice que su puntualidad laboral es buena. Manifiestan que en muy pocas ocasiones han llegado tarde a su trabajo, sin embargo su tardanza ha tenido una justificación aceptable.
- Mediante un 17.6% se afirma que su puntualidad es regular. Se indica que si han llegado tarde en ocasiones.
- Una fracción menor del 1.2% expresa que su puntualidad es mala.

Gráfica N° 48



CUADRO 37 OPINION DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION, EN RELACION A LA FRECUENCIA CON QUE SE AUSENTE DEL TRABAJO

A traves de la dinamica laboral se destaca la existencia de normas que implican derechos y deberes complementarios para todos los miembros del grupo laboral y las consiguientes garantias para el cumplimiento de las mismas mediante la incorporacion a un puesto de trabajo

Por lo que el deber de todo funcionario(a) es el acatamiento de las normativas y reglamentaciones organizacionales que buscan el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. Esto permite encaminar el colectivo hacia estrategias de mejoramiento en el desempeño de sus actividades y efectuar de forma practica las instrucciones relacionadas con la gestion de la calidad en la aceptacion de cada politica instituida dentro de la institucion

En funcion de esto cumplir adecuadamente con la asistencia a las jornadas laborales diarias es un compromiso que se implica como adquirido dentro de las funciones de cada empleado

Por lo que para nuestra investigacion es fundamental conocer la opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la frecuencia con que se ausenta del trabajo

Cuadro N°37

Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relacion a la frecuencia con que se ausenta del trabajo 2015

Opinion	Numero	Porcentaje
Total	85	100
No se ausenta	8	9 0
Casi nunca	10	12 0
Muy poco	16	19 0
Por razones de enfermedad	29	34 0
Nunca	5	6 0
Otros	17	20 0

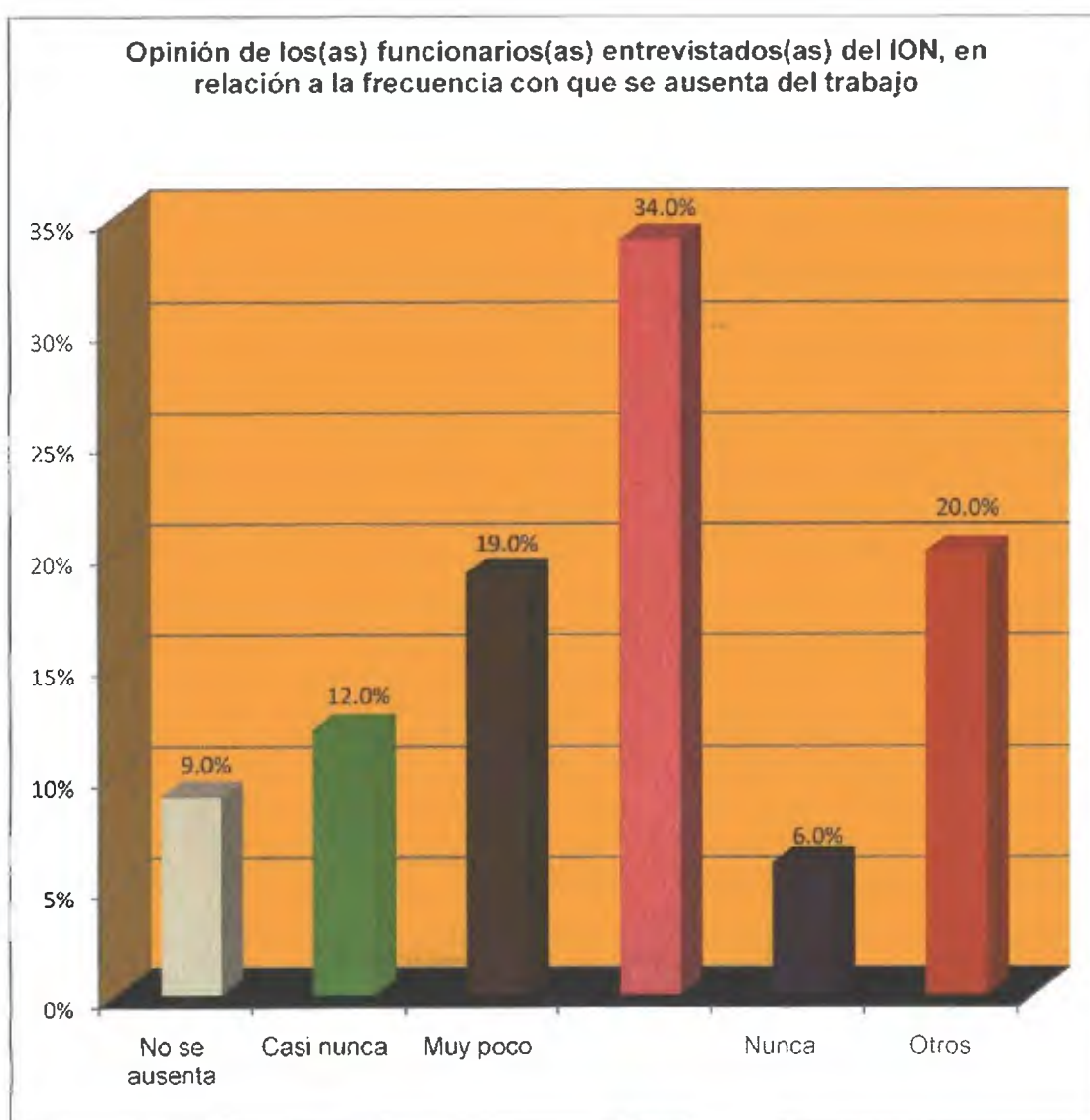
Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos señalan

- Las respuestas de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relaciona la frecuencia con que se ausenta del trabajo
- El cual segun el 9 0% de los entrevistados refiere que no se ausenta de su trabajo
- Mientras que el 12 0% dice que casi nunca se ausenta del trabajo
- Segun el 19 0% de los funcionarios(as) asegura que muy poco se ausenta de su trabajo
- A traves del 34 0% afirma que se ausenta por razones de enfermedad
- En donde el 6 0% señala que nunca se ausenta de su trabajo

- Mientras que el 20.0% expresa otras razones por las cuales se ausenta.

Gráfica N° 49



**CUADRO 38 OPINION DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS)
ENTREVISTADOS(AS) DEL ION, EN RELACION A COMO CONTRIBUYEN AL
BIENESTAR LABORAL EN LA INSTITUCION**

El ION como institucion requiere plantearse metas y realizar cambios dirigidos a ofrecer servicios de mayor versatilidad, mediante la aplicacion de nuevas estrategias, con el fin de alcanzar y mantener una posicion competitiva favorable. La excelencia en los servicios constituye el valor maspreciado en la entrega del servicio de un nivel superior, requiriendo de la motivacion, el compromiso y la firme voluntad de todos los que conforman la organizacion, por lo que se requiere de un clima de bienestar laboral en los grupos de trabajadores para alcanzar estas expectativas.

Por lo que para la institucion el establecimiento de un bienestar social adecuado requiere de la caracterizacion valorativa del balance entre las expectativas y los logros en el ambito laboral, social y familiar de cada funcionario(a) a fin de identificar las problematicas mas significativas, determinar sus posibles causas, asi como tambien establecer las estrategias pertinentes para la busqueda de soluciones oportunas.

Desde esta perspectiva el/la funcionario(a), tambien tiene una participacion y aportacion activa en la contribucion al bienestar social de la institucion, ya sea en sus acciones y a traves de sus actuaciones.

Cuadro N°38

Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relacion a como contribuyen al bienestar laboral en la institucion 2015

Opinion	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Con su responsabilidad y puntualidad	10	12 0
Laborando bajo las normas de la institucion	16	19 0
Contribuyendo a mejorar las relaciones interpersonales	11	13 0
A traves de la docencia	5	6 0
Con una aptitud de colaboracion	9	10 0
Generando eficiencia en las tareas laborales	21	25 0
Manteniendo una buena comunicacion	10	12 0
Fomentando la cooperacion	3	3 0

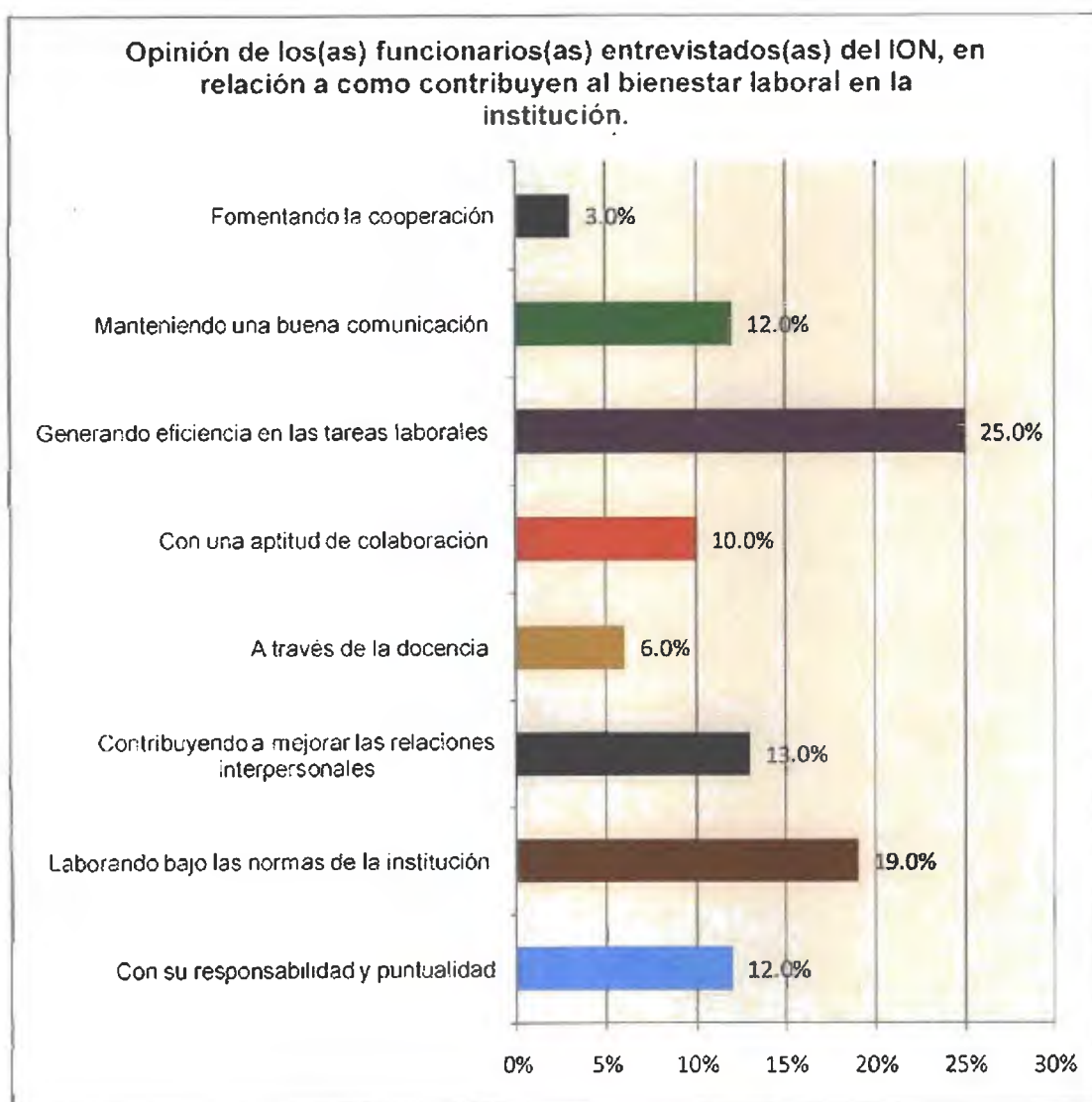
Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos señalan

- La opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relacion como contribuyen al bienestar laboral en la institucion
- En la que segun el 12 0% contribuye con su responsabilidad y puntualidad
- El 19 0% contribuye laborando bajo las normas de la institucion
- Un 13 0% contribuyendo a mejorar las relaciones interpersonales
- Mediante el 6 0% se contribuye a traves de la docencia
- Por la cual un 10 0% afirma que contribuye con una aptitud de colaboracion

- Un participación del 25.0% dice que contribuye generando eficiencia en las tareas laborales.
- Mientras el 12.0% refirió que manteniendo una buena comunicación.
- Una porción menor de 3.0% señaló que contribuye fomentando la cooperación.

Gráfica N° 50



CUADRO 39 MEDIDAS DE APOYO IDENTIFICADAS POR LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION DIRIGIDAS AL BIENESTAR LABORAL EN LA INSTITUCION

Desde las diferentes perspectivas del trabajador las estrategias dirigidas al bienestar laboral deben proporcionar una equidad entre los deberes y los beneficios, a fin de lograr que se mantenga cubierta los requerimientos socioeconomicos y laborales de sus empleados

El bienestar laboral no solo esta consensuado para proporcionar integracion laboral sino que los esfuerzos van necesariamente mas alla siendo necesaria una vision integral para promover la eficiencia y productividad pero garantizando a partir del desarrollo de las actividades diarias la satisfaccion de todos sus funcionarios(as) Suministrando la ayuda necesaria en la toma de decisiones interviniendo en la negociacion de los conflictos aplicando nuevas tecnologias cuando las circunstancias lo estimen oportuno planificando incluso las acciones, en funcion de garantizar el cumplimiento de las necesidades derechos y beneficios de manera consensuada con el colectivo laboral

Por lo antes planteado para nuestra investigacion es pertinente conocer las medidas de apoyo identificadas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION dirigidas al bienestar laboral en la institucion las cuales crean una apertura significativa en la implementacion de la unidad de bienestar social y laboral dentro de la institucion

Cuadro N°39

Medidas de apoyo identificadas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION dirigidas al bienestar laboral en la institucion 2015

Medidas de apoyo identificadas por los funcionarios(as)	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Proporciona alimentacion a los seguridad	9	11 0
Convivios por navidad y año nuevo	10	12 0
Transporte, clinica del empleado	14	16 0
Charlas informativas	3	3 0
Atencion medicamentos y exámenes gratuitos	6	7 0
Atencion medica de familias cercanas	9	11 0
Incentivos y bonificacion	20	24 0
Cursos y seminarios	7	8 0
Seguro de vida	4	5 0
Ninguna	3	3 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos reflejan

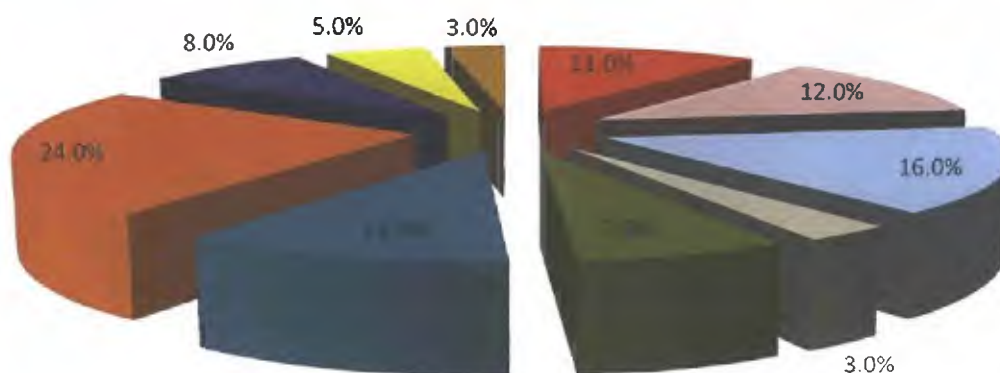
- La opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacionales medidas de apoyo dirigidas al bienestar laboral en la institucion
- En la cual el 11 0% dice que entre algunas medidas de apoyo esta el proporcionar alimentacion a los seguridad
- Segun el 12 0% refiere que los convivios por navidad y año nuevo

- El 16 0%expresa que entre algunas medidas de apoyo esta el transporte y la clinica del empleado
- Segun un3 0% indica que entre algunas medidas de apoyo estan las charlas informativas
- Por el cual el 7 0%explica que entre algunas medidas de apoyo esta la atencion medicamentos y exámenes gratuitos
- Mediante un 11 0% seseñala que entre algunas medidas de apoyo esta la atencion medica de familias cercanas
- Una proporcion mayor de 24 0% enumera que entre algunas medidas de apoyo estan los incentivos y bonificacion
- Donde el 8 0% describe que entre algunas medidas de apoyo estan los cursos y seminarios
- Con un 5 0% se manifiestan los(as) funcionario(as) que entre algunas medidas de apoyo esta el seguro de vida
- Mientras que un 3 0% asegura que no percibe ninguna medida de apoyo al bienestar laboral en la institucion

En relacion a lo antes expuesto el grado de implementacion de beneficios servicios y prestaciones de que se disponga para el bienestar del colectivo y la influencia de un adecuado ambiente laboral se correlacionaran altamente con el bienestar social y laboral de los(as) funcionarios(as)

Gráfica N° 51

Medidas de apoyo identificadas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION dirigidas al bienestar laboral en la institución



- Proporciona alimentación a los seguridad
- Convivios por navidad y año nuevo
- Transporte; clínica del empleado
- Charlas informativas
- Atención, medicamentos y exámenes gratuitos
- Atención médica de familias cercanas
- Incentivos y bonificación
- Cursos y seminarios
- Seguro de vida
- Ninguna

CUADRO 40 CONOCIMIENTO QUE TIENEN LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION SOBRE LOS PLANES DE CRECIMIENTO PROFESIONAL

Para garantizar la efectividad productividad y desempeño dentro del entorno laboral, se debe de propiciar, incentivar y motivar los planes de crecimiento profesional en cada uno de los empleados que le sean posibles ya que el crecimiento profesional se proyecta mediante una actividad cuyo objetivo es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. Se orienta a aplicar conocimientos habilidades y destrezas necesarios para un correcto desempeño competitivo y laboral. Conlleva un carácter marcadamente laboral no solo dado por sus contenidos técnicos sino también porque dispone para la inserción dentro de determinadas relaciones de trabajo.

Las estrategias institucionales para el crecimiento dentro de los roles laborales proyectan estándares de calidad profesional que dinamizan la funcionabilidad de cada una de las quehaceres laborales, plasmando en cada aspecto la individualidad profesional que caracteriza a cada empleado.

En este sentido establecer dentro de nuestra investigación el conocimiento que tienen los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre los planes de crecimiento profesional refleja el nivel de compromiso por parte de la institución en cuanto al incremento de oportunidades laborales en cada área de trabajo.

Cuadro N°40

Conocimiento que tienen los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre los planes de crecimiento profesional 2015

Conocimiento sobre planes de crecimiento profesional	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Si	42	49.4
No	43	50.6

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Segun los datos, se enuncia

- La opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION con respecto al conocimiento que tienen sobre los planes de crecimiento profesional
- Mediante la cual el 49.4% afirma que Si tienen conocimiento de la realizacion y aplicacion de planes de crecimiento profesional dentro de la institucion
- Mientras una proporcion mayor del 50.6% dice que No tiene conocimientos sobre los planes de crecimiento profesional que pueda tener la institucion

Cabe señalar que los funcionarios(as) han creado una vision en su mayoria compartida sobre el insuficiente interes de la institucion en propiciar planes en donde se pueda crecer profesionalmente

Por lo cual se requiere de la adopción de una política de cambio institucional, en donde se tome en cuenta las metas y propósitos de los empleados como medio para la alcanzar el bienestar socio y laboral en algunos aspectos propuestos por el colectivo.

Gráfica N° 52



**CUADRO 41 OPINION DE LOS(AS)FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS)
DEL ION, EN RELACION A LA EXISTENCIA DE OPORTUNIDADES DE
ASCENDER A MEJORES CARGOS O PUESTOS DE TRABAJO DENTRO DE LA
INSTITUCION**

Dentro de la dinamica laboral como parte de la insercion del bienestar colectivo todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder a los determinados puestos de trabajos existentes. Aunque en la realidad se ha demostrado que se han logrado importantes mejoras en cuanto a la igualdad de oportunidades, los hechos demuestran que todavia queda un largo camino por recorrer.

La oportunidad de alcanzar o acceder a un mejor puesto de trabajo favorece la necesidad de los empleados al crecimiento profesional y de poner en practica sus competencias obtenidas ya sea por la experiencia de años de servicio o por estudios realizados. Cualquiera que sea el caso, estas oportunidades contribuyen a compensar las diferencias socioeconomicas que posibilitarian una mayor igualdad en el acceso al trabajo y a los diferentes roles laborales preestablecidas.

Atendiendo a lo antes expuesto, es imprescindible para nuestra investigacion conocer la opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relacion a la existencia de oportunidades de ascender a mejores cargos o puestos de trabajo dentro de la institucion, lo que nos permitira plasmar si sus aspiraciones profesionales son tomadas en cuenta por la institucion, a partir de la adopcion de planes de promociones laborales.

Cuadro N°41

Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en relacion a la existencia de oportunidades de ascender a mejores cargos o puestos de trabajo dentro de la institucion 2015

Opinion	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Si	40	47.1
No	45	52.9

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

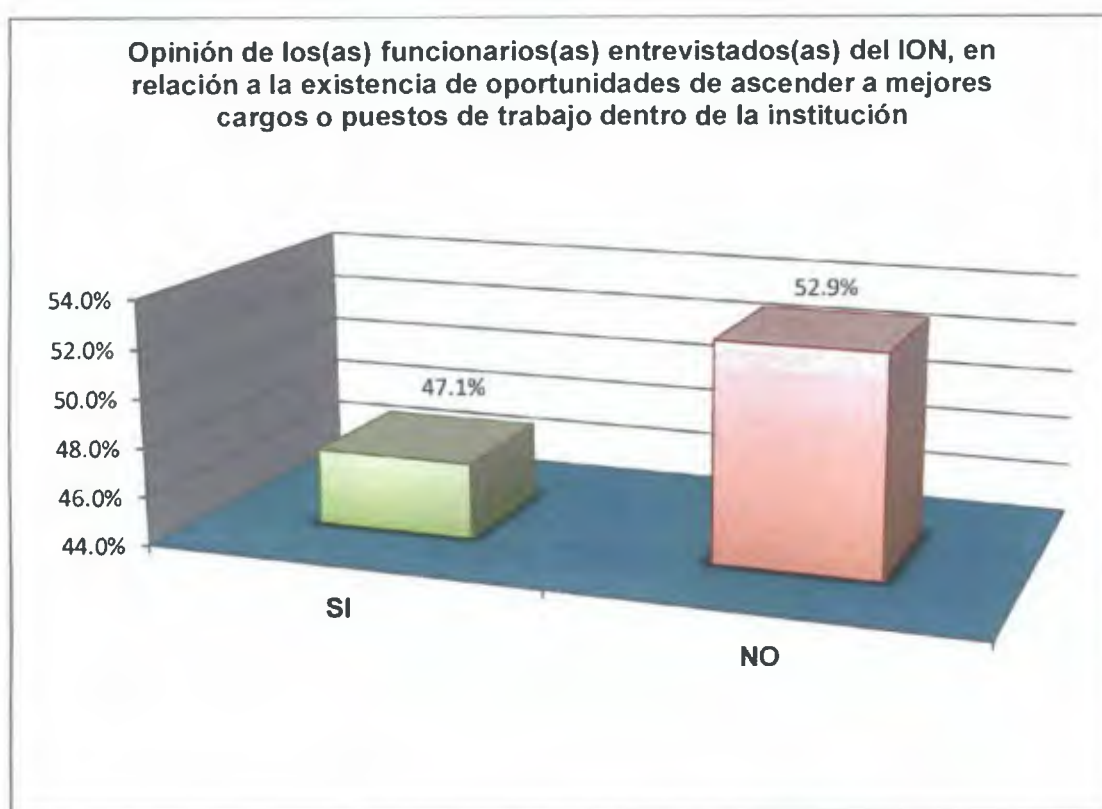
Los datos constituyen

- La opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la existencia de oportunidades de ascender a mejores cargos o puestos de trabajo dentro de la institucion
- Segun el 47.1% afirma que Si hay oportunidades de ascender a mejores puestos de trabajo dentro de la institucion
- En donde un 52.9% dice que No hay oportunidades de ascender dentro de la institucion

Cabe señalar que es aceptado dentro del colectivo laboral de la institucion como metodo adecuado para el desarrollo eficiencia y productividad del recurso humano en lineas generales para lograr un mejor cargo laboral, normalizar la experiencia de los años de servicio en funcion de las competencias profesionales ya que servirse de apoyo y de

estímulo para mejorar en las diferentes y potenciales habilidades, así como también hace que los funcionarios(as) se creen metas de desarrollo profesional a corto plazo.

Gráfica N° 53



CUADRO 42 INTERES MOSTRADO POR LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION, EN LLEVAR A CABO ALGUNA META DE DESARROLLO PROFESIONAL

La practica laboral requiere de una constante actualizacion de conocimientos y de nuevos e innovadoresestandares de calidadprofesional Solodesde esa plataforma se puede conectar con losinteresesprofesionales y estepuede remodelar y ampliar sus esquemas de mejora laboral

Las metas de desarrollo profesional se constituyen en base al interes por realizar y concretar una capacitacion, actualizacion o educacion superior permanente Este desarrollo pretende actualizar la formacion basica, mejorar la cualificacion profesional desarrollar la capacidad de participacion en la vida social y especializar al empleado para adquirir mayores responsabilidades profesionales en el desempeño de funciones especificas

Establecer dentio de nuestia investigacion el interes mostrado por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en llevar a cabo alguna meta de desarrollo profesional determina la posibilidad de ampliar las competitividades laborales las cuales se centraran en el desarrollo de habilidades y competencias en conexion con las propias experiencias necesidades e intereses por medio de un mejoramiento continuo en roles laborales ordinarios o especificos

Cuadro N° 42

Interes mostrado por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en llevar a cabo alguna meta de desarrollo profesional 2015

Interes mostrado	Total		Meta de desarrollo profesional		
	Numero	Porcentaje		Numero	Porcentaje
Total	85	100	Total	85	100
Si	69	81 0	Actualizacion	6	7 0
No	16	19 0	profesional		
			Tomar cursos y	8	9 0
			seminarios		
			Estudiar la maestria	45	53 0
			Tomar cursos de	2	2 0
			informatica		
			Terminar el tecnico	5	6 0
			Terminar la	9	11 0
			universidad		
			Empezar estudios	10	12 0
			universitarios		

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos expresan

El interes mostrado por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, en llevar a cabo alguna meta de desarrollo profesional

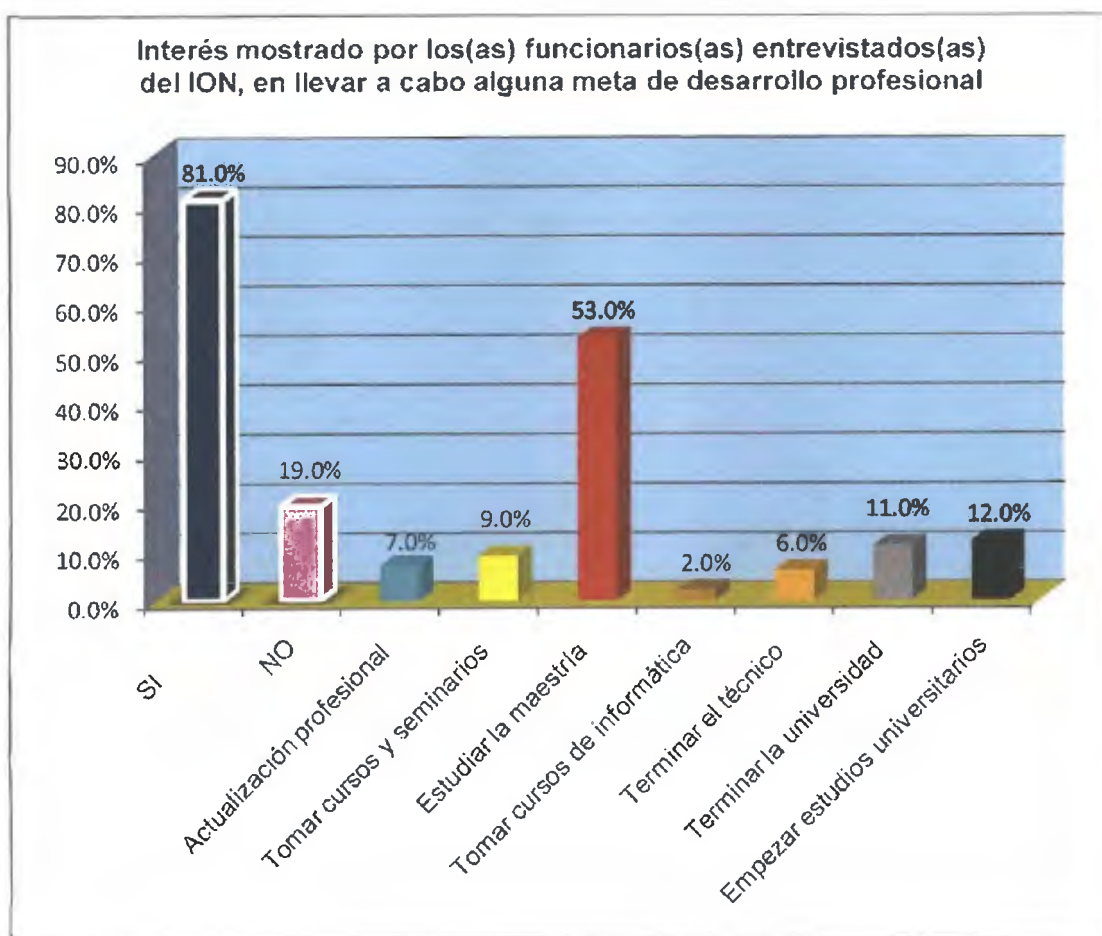
- En la cual el 81 0% afirma que Si tiene interes por alcanzar alguna meta profesional
- Mientras un 19 0% dice que No tiene interes por,alcanzar alguna meta profesional

Entre las metas de desarrollo profesional de mayor interes para los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, se encuentra

- En un 7 0% se manifiesta tener interes en la actualizacion profesional En algunas areas especificas referente a su carrera
- Mediante el 9 0% se refiere tener interes en tomar cursos y seminarios
- Un 53 0% dice que tiene interes en estudiar la maestria
- Por la cual el 2 0% señala que tomar cursos de informatica
- Segun un 6 0% afirma que desea terminar el tecnico
- Un 11 0% manifiesta que desea terminar la universidad
- El 12 0% aspira a empezar estudios universitarios

Para que se establezcan metas de crecimiento y desarrollo profesional es preciso un equilibrio entre lo laboral lo economico y lo familiar, por lo que se precisa de un aumento del compromiso de la familia y de las personas cercanas al/a la funcionario(a) consiguiendo que se impliquen en el proceso de crecimiento, mantenimiento y mejora del empleo apoyandolos en aquello que necesiten y tratando de eliminar barreras economicas que puedan surgir

Gráfica N° 54



CUADRO 43 DIFICULTADES EXPRESADAS POR LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION PARA LLEVAR A CABO SUS PLANES DE DESARROLLO PROFESIONAL

Desenvolverse dentro de las actividades laborales de forma efectiva requiere del aumento de las competencias profesionales específicas que amplíen las oportunidades de aspirar a mejores condiciones laborales ya sea dentro del puesto de trabajo o en remuneración salarial

La implicación de los planes de desarrollo profesional, entre las metas competitivas garantiza una continua innovación y actualización de los conocimientos adquiridos, promoviendo la adquisición de nuevas competencias que fortalezcan la efectiva actuación en los roles y tareas laborales

Por lo que tratar e indagar sobre este tema en nuestra investigación es determinante. Ya que enfrentar dificultades al establecer planes de desarrollo profesional es una limitante tanto para la institución como para el/la funcionario(a) debido a que imposibilita que se adquieran nuevas y modernas técnicas, procedimientos y actuaciones que proveerían destrezas y habilidades al ejecutar las actividades laborales.

Cuadro N° 43

Dificultades expresadas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION, para llevar a cabo sus planes de desarrollo profesional 2015

Dificultades expresadas	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Organizacion del tiempo	12	14 0
Por enfermedad	14	16 0
Falta de recurso economico	32	38 0
Disponibilidad laboral	10	12 0
Otros	9	11 0
Ninguna	8	9 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos muestran

- Las dificultades expresadas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION para llevar a cabo sus planes de desarrollo profesional En donde el 14 0% señala que se le dificulta la organizacion del tiempo
- Por medio del 16 0% se manifesto que las dificultades que los han obstaculizado para llevar a cabo sus planes de desarrollo profesional han sido por enfermedad
- Un 38 0% dice que por falta de recurso economico Los(as) entrevistados(as) refieren que los ingresos economicos que perciben estan estipulados para invertirlos en necesidades indispensables dentro del hogar El 12% señala que por la disponibilidad laboral

- Según un 11% han sido por otras dificultades. Los(as) funcionarios(as) expresan que han dejado sus planes de desarrollo profesional por falta de interés, en el caso de las funcionarias algunas han dejado de lado estos planes por haber estado embarazadas y otros(as) porque le han dado prioridad a las responsabilidades dentro del entorno familiar.
- Mientras que un 9% no ha tenido ninguna dificultad. Señalan que se plantean la posibilidad de organizarse y disponer del tiempo para desarrollarse profesionalmente, sin embargo hasta el momento no se han dado el tiempo ya sea para culminar o para empezar estas metas ya propuestas.

Gráfica N° 55



**CUADRO 44 NECESIDADES EXPRESADAS POR LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS)
ENTREVISTADOS(AS) DEL ION PARA MEJORAR SU SITUACION LABORAL,
SEGUN SEXO**

En la actualidad se han estipulado leyes que regulan y protegen las condiciones laborales de los empleados en cualquiera que sea el area donde se desempeñe. Esto se logra sobre la base de la relacion laboral entre el jefe y el trabajador. Estas normas reguladoras estan regidas bajo la autonomia de la voluntad de las partes antes descritas. De las que deben resultar condiciones laborales dignas en el ambito de lo posible.

La mejora en las situaciones laborales viene dada en funcion de la regulacion de las horas laborales, la estructuracion de un ambiente de trabajo adecuado, el ajuste salarial equitativo, el fomento del desarrollo profesional, lo cual conduce a la aceptacion de la multiplicidad profesional y abre las puertas hacia el bienestar socio laboral de todo el colectivo. Haciendo ver la importancia de la preparacion academica y la actualizacion e innovacion permanente, para que a traves de ello el empleado sea capaz de ejecutar sus tareas con el mayor grado de eficiencia, rendimiento y autonomia posible.

A traves de esta variable se procura conocer desde la perspectiva laboral de cada funcionario(a) la dimension de sus necesidades, teniendo en cuenta la ocupacion de cada uno y estableciendose segun el sexo de cada entrevistado(a) tomando en cuenta que existen condiciones objetivas y subjetivas que las determinan.

Cuadro N° 44

Necesidades expresadas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION para mejorar su situación laboral, según sexo 2015

Necesidades expresadas	Total		Sexo			
			Masculino		Femenino	
	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje
Total	85	100	33	39	52	61
Mayor recurso humano	16	19 0	5	6 0	11	13 0
Superacion profesional	9	11 0	4	5 0	5	6 0
Estabilidad laboral	7	8 0	4	5 0	3	3 0
Aumento salarial e incentivos	13	15 0	5	6 0	8	9 0
Apoyo de los directivos	5	6 0	1	1 0	4	5 0
Mayor espacio fisico	8	9 0	3	3 0	5	6 0
Abastecer de mas insumos	9	11 0	4	5 0	5	6 0
Tonar en cuenta la opinion de los(as) funcionarios(as)	14	16 0	6	7 0	8	9 0
Motivacion profesional	4	5 0	1	1 0	3	4 0

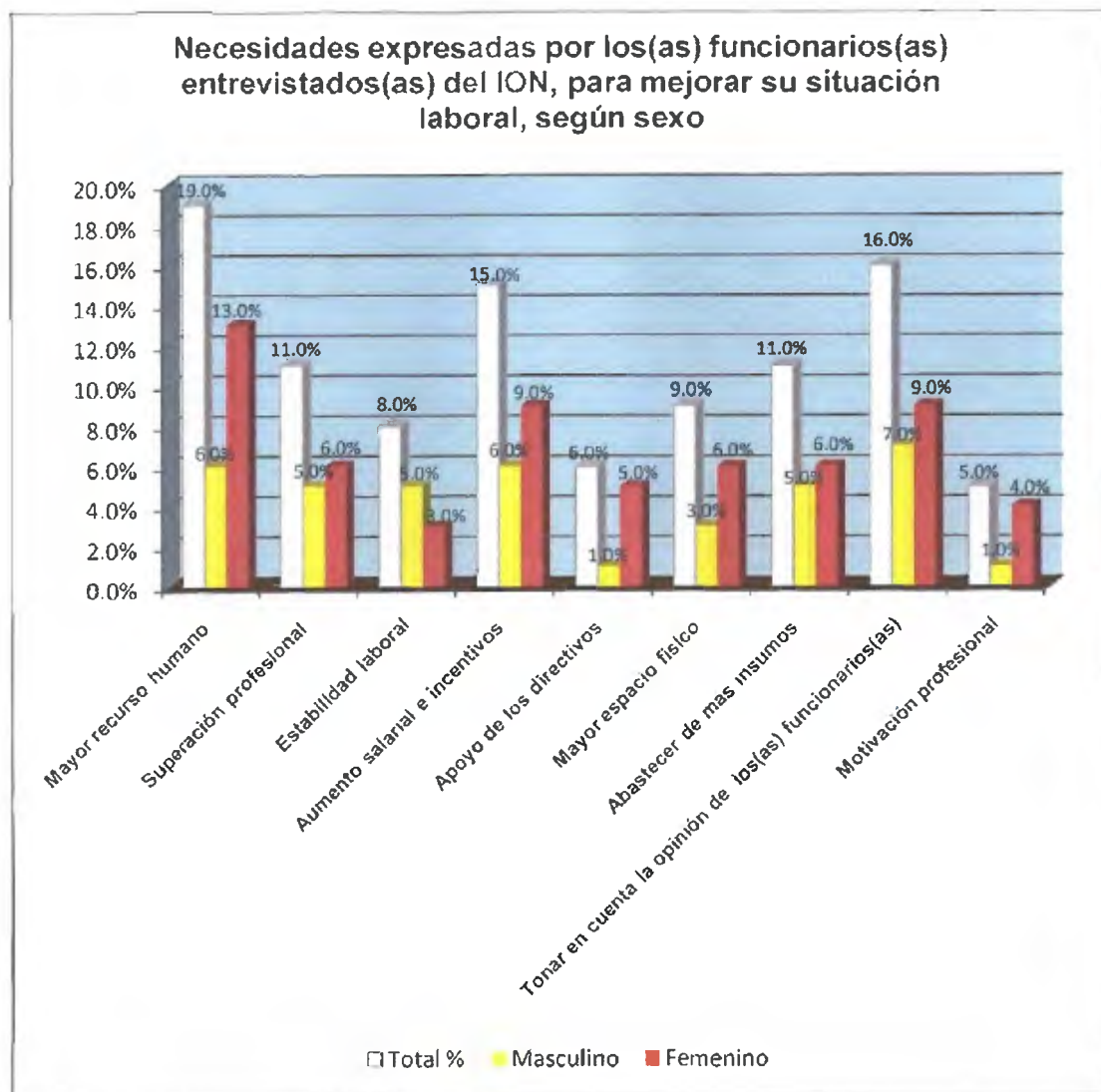
Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los siguientes datos reflejan

- Las necesidades expresadas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION para mejorar su situacion laboral segun sexo
- En la que un 19 0% dice que para mejorar su situacion laboral requiere de mayor recurso humano de la cual un 6 0% es masculino y un 13 0% es femenino
- Un 11 0% afirma que para mejorar su situacion laboral requiere de superacion profesional de la cual un 5 0% es masculino y un 6 0% es femenino
- El 8 0% señala que para mejorar su situacion laboral requiere de la estabilidad laboral de la cual un 5 0% es masculino y un 3 0% es femenino
- Un 15 0% manifiesta que el aumento salarial e incentivo mejoraria su situacion laboral de la cual un 6 0% es masculino y un 9 0% es femenino
- El 6 0% dice que para mejorar su situacion laboral solicita el apoyo de los directivos, de la cual un 1 0% es masculino y un 5 0% es femenino
- Un 9 0% señala que para mejorar su situacion laboral le es apremiante un mayor espacio físico, de la cual un 3 0% es masculino y un 6 0% es femenino
- Un 11 0% refiere que una de las necesidades mas imperiosas que ayudaria a mejorar su situacion laboral seria abastecer de mas insumos de la cual un 5 0% es masculino y un 6 0% es femenino
- Un 16 0% dice que para mejorar su situacion laboral requieren que se le tome en cuenta la opinion de los(as) funcionarios(as) de la cual un 7 0% es masculino y un 9 0% es femenino
- Un 5 0% señala que la motivacion profesional de la cual un 1 0% es masculino y un 4 0% es femenino

En este sentido los(as) funcionarios(as) manifiestan que la institucion le corresponde asumir el mejoramiento de las situaciones laborales del colectivo teniendo en cuenta la suma de los intereses, necesidades las capacidades y permitiendoles expresarse y opinar en cada momento del proceso laboral consensuando esto con la estabilidad en la dinamica familiar y estando abiertos siempre a modificar estrategias para adaptarse en lo posible a esos intereses, corrigiendo las insuficiencias y tomando en cuenta las capacidades profesionales de forma individual

Gráfica N° 56



**CUADRO 45 OPINION DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS)
ENTREVISTADOS(AS) DEL ION EN RELACION AL PUNTAJE OBTENIDO EN
LA EVALUACION DE SU DESEMPEÑO LABORAL, SEGUN SEXO**

La evaluacion del desempeño laboral tiene por objetivo poder hacer una estimacion, por parte de los jefes inmediatos del grado de eficacia con que los(as) funcionarios(as) llevan a cabo las actividades objetivos y responsabilidades en sus puestos de trabajo

La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto basico de la gestion institucional del ION, ya que se obtiene informacion para la toma de decisiones Si el desempeño es inferior a lo estipulado deben emprenderse acciones correctivas si el desempeño es satisfactorio debe ser alentado

La evaluacion del desempeño laboral es un sistema formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales Su importancia es documentar cuan productivo es un(a) funcionario(a) y en cuales areas podria mejorar

Los resultados de dicha evaluacion laboral son empleados para analizar la promocion las limitaciones las competencias el nivel profesional o bien el aumento salarial que pudieran recibir los(as) funcionarios(as)

Esta variable tiene la finalidad de justipreciar de forma cuantitativa el desempeño efectividad y productividad de cada funcionario(a) del ION segun el sexo de cada entrevistado(a)

Cuadro N° 45

Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion al puntaje obtenido en la evaluacion de su desempeño laboral, segun sexo 2015

Puntaje obtenido	Total		Sexo			
			Masculino		Femenino	
	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje
Total	85	100	38	45	47	55
Menos de 70 puntos	0	0.0	0	0.0	0	0.0
De 71 a 80 puntos	1	1.0	1	1.0	0	0.0
De 81 a 90 puntos	19	22.0	8	9.0	11	13.0
De 91 y mas	55	65.0	26	31.0	29	34.0
No contesto	10	12.0	3	4.0	7	8.0

Fuente: Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

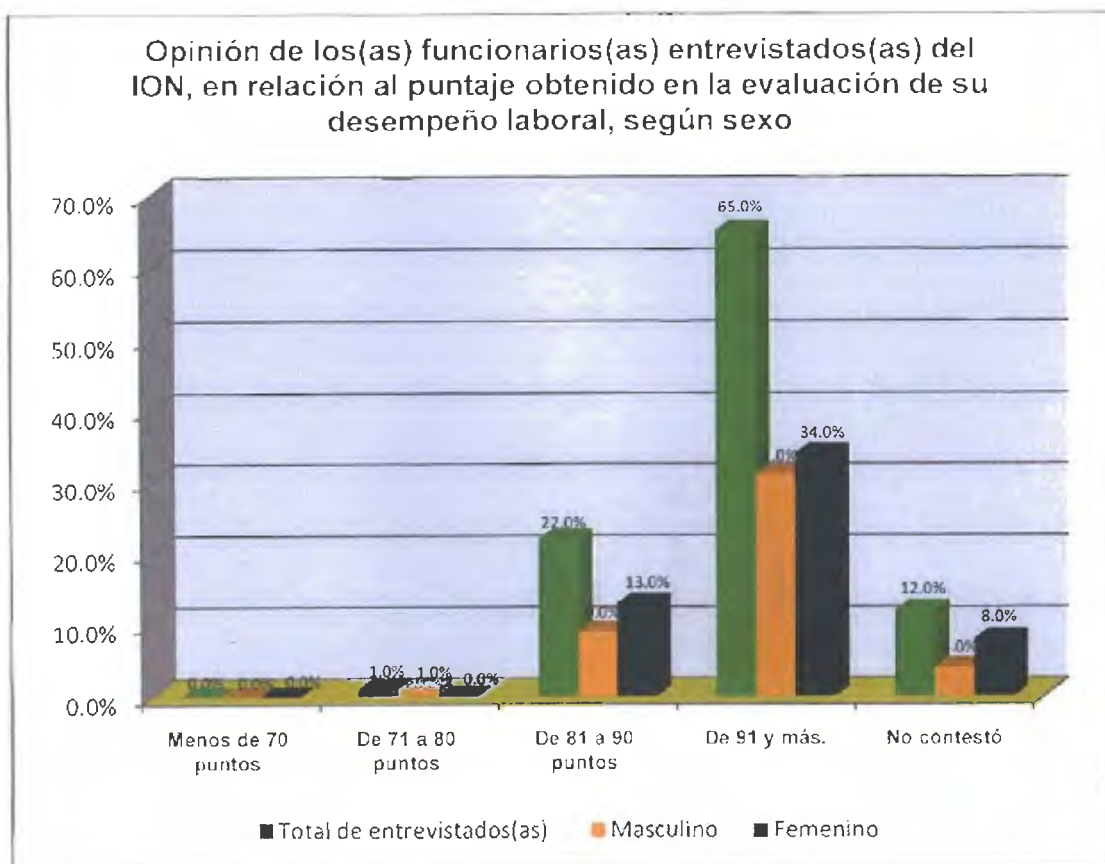
Los datos reflejan

- De los 85 funcionarios(as) entrevistados 38 (45.0%) son masculinos y 47 (55.0%) son femeninas
- No se reflejo funcionarios(as) entrevistados(as) que obtuvieran un puntaje de evaluacion de menos de 70 puntos
- Un 1.0% afirma que obtuvo de 71 a 80 puntos de la cual un 1.0% es masculino y un 0.0% es femenino, el 22.0% señala que obtuvo de 81 a 90 puntos de la cual un 9.0% es masculino y un 13.0% es femenino

- El 65.0% expresa que obtuvo de 91 puntos y más, de la cual un 31.0% es masculino y un 34.0% es femenino. Mientras que el 12.0% no contestó la pregunta, en donde un 4.0% es masculino y un 8.0% es femenino.

El principal desafío del ION es lograr el mejoramiento permanente de las actividades laborales de las que forman parte todos los funcionarios(as), haciéndolas más eficientes y más eficaces. Estos dos factores conducen a mejores niveles de productividad. Por la cual la evaluación tiene como objetivo el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del recurso humano a la institución.

Gráfica N° 57



CUADRO 46 OPINION DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS LEGALES QUE AMPARAN SU CONDICION COMO TRABAJADOR(A)

Cada dia se reconoce mas la interrelacion entre las condiciones de trabajo el conocimiento de los instrumentos legales que amparan la misma y la productividad Esto permite que exista un contexto de compromiso y obligatoriedad entre los(as) funcionarios(as) y la institucion para asi establecer normas reciprocas y compartidas de responsabilidades y deberes Por lo cual tiene un rendimiento mucho mayor cuando funciona en condiciones optimas a traves del conocimiento y comprension clara de los(as) funcionarios(as)

Cuadro N°46

Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre el conocimiento de los instrumentos legales que amparan su condición como trabajador(a) 2015

Opinion	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Si	55	64 7
No	30	35 3

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

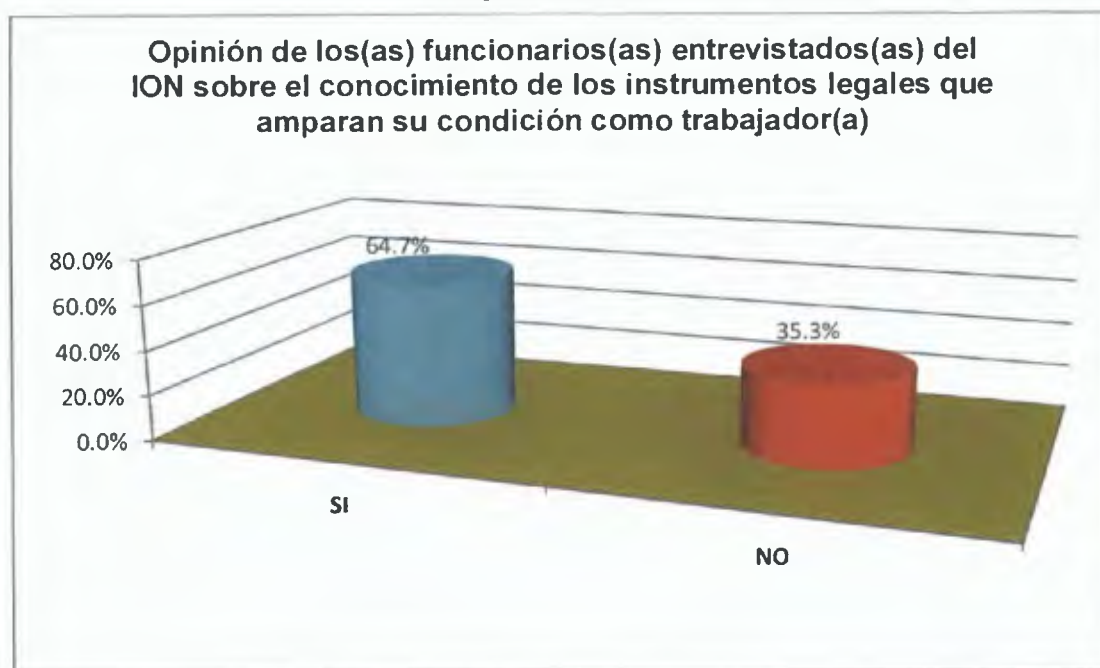
Hallazgos relevantes:

- Se refleja la opinión de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre el conocimiento de los instrumentos legales que amparan su condición como trabajador(a).
- El 64.7% señala que si tiene conocimiento.
- El 35.3% expresa que no tiene conocimiento.

El conocimiento que cada funcionario posea de los instrumentos legales que amparan su condición como trabajador(a); permite que este actualizado en cuanto a los derechos y obligaciones que adquiere al desempeñar dentro de la institución un puesto de trabajo determinado.

Su desconocimiento está sujeto a una incongruencia entre lo que se hace o lo que se debería hacer.

Gráfica N° 58



4.1.4 PROBLEMAS EN EL TRABAJO QUE PRESENTAN LOS/LAS COLABORADORES(AS) DEL ION

En esta area de analisis se plantea el estudio de aspectos relevantes dentro del entorno laboral que dificultan el adecuado desempeño de sus funciones y que merman el establecimiento de un buen clima laboral por lo que se estudian temas como la relacion interpersonal la comunicacion sobrecarga laboral la aceptacion la motivacion en el trabajo el ausentismo laboral, la violencia en el trabajo y otros problemas referidos por el colaborador

CUADRO 47 OPINION DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION EN RELACION A LA MOTIVACION POR EL TRABAJO QUE REALIZA

La motivacion laboral se proyecta como un estimulo positivo en relacion a todas las actividades que se realizan para llevar a cabo los objetos de la institucion, es decir, en relacion al trabajo A traves de la motivacion eficaz se logra un mejor desempeño y una mayor satisfaccion con el trabajo proyectandose mas responsables y mas comprometidos en sus acciones

El sentirse motivado para ejercer las funciones laborales se puede establecer como una competencia que permite la integracion al grupo laboral, ejecutando los roles de trabajo en conjunto con la afinidad para alcanzar los fines institucionales propuestos Logrando cumplir con los retos y desafios a los que se enfrenta, estimulado en funcion a la solución

de los conflictos y no en relacion a crearlos potenciando la innovacion y la adopcion de metas de desarrollando profesional

Para establecer un equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral, facilitando que los valores y vision institucional sean compartidos por sus funcionarios(as) creando un sentido de pertenencia y un vinculo entre ellos

El conocer la opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la motivacion por el trabajo que realiza es una variable determinante en nuestra investigacion por lo que admite conocer el nivel de interes, estimulo y satisfaccion con la cual realizan las actividades laborales diarias

Cuadro N°47

Opinion de los(as) funcionarios(as)entrevistados(as) del ION en relacion a la motivacion por el trabajo que realiza 2015

Opinion	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Si	80	94 1
No	1	1 2
No contesto	4	4 7

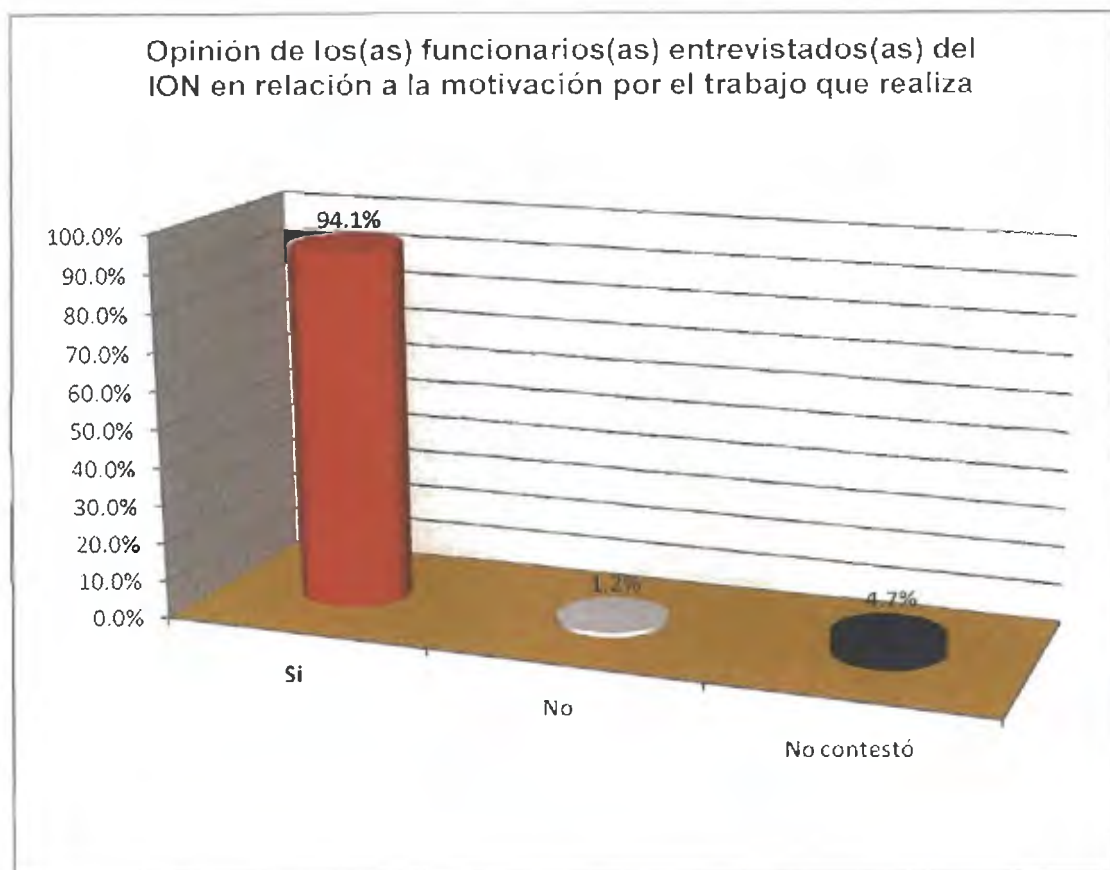
Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Estos datos nos indican

- La opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la motivacion por el trabajo que realiza, en donde en proporcion mayor el 94 1% señala que si tiene motivacion por el trabajo que realiza

- Una porción menor del 1.2% expresa que no **tiene** motivación por el trabajo que realiza. Por lo que es importante resaltar que enfrentarse a una desmotivación **laboral**, sería una limitante progresiva en la difusión, actuación y realización de los roles y actividades laborales cotidianos.
 - Mientras que un 4.7% de los(as) funcionarios(as) **entrevistados(as)** no contestó.
- Sin embargo, el mayor reto que encuentra el ION es identificar cuáles son las **expectativas** individuales de sus funcionarios(as), para de esta manera adaptar las estrategias de motivación a cada una de ellos en la búsqueda de un bienestar colectivo.

Gráfica N° 59



CUADRO 48 OPINION DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION SOBRE LA CALIFICACION QUE LE DAN A LA RELACION INTERPERSONAL CON SU JEFE INMEDIATO Y CON SUS COMPAÑEROS(AS) DE TRABAJO

Hoy día es generalmente reconocido que el éxito en el desarrollo de las actividades laborales depende no solo de poseer determinados conocimientos y habilidades, sino que es necesaria también la disposición, la orientación y el despliegue de las buenas relaciones interpersonales con el jefe, como con los compañeros para alcanzar los objetivos propuestos

El éxito en el desarrollo de las metas y propósitos laborales es en efecto el conjunto de factores interrelacionados de las relaciones preestablecidas entre los empleados, cuyo producto final es el complemento e integración de todo el colectivo laboral en función de proyectar eficiencia y productividad en cada una de sus funciones

Las relaciones interpersonales son un aspecto esencial para progresar y mejorar los rendimientos laborales. Estas se conciben en la capacidad que se tiene para cooperar y trabajar estableciendo una meta a conseguir y organizando el trabajo diario para no entorpecer el desempeño del resto

Las relaciones interpersonales tanto con el jefe inmediato, como con sus compañeros se influyen mutuamente y adaptan su comportamiento frente a diversas situaciones que surgen con la cotidianidad

En este sentido, daremos a conocer la opinión de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre la calificación que le dan a la relación interpersonal con su jefe inmediato y

con sus compañeros(as) de trabajo en función de proyectar a través de nuestra investigación las condiciones socio-laborales que se enfrentan mediante las relaciones interpersonales que se establecen habitualmente entre los miembros de la institución

Cuadro N°48

Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre la calificacion que le dan a la relacion interpersonal con su jefe inmediato y con sus compañeros(as) de trabajo 2015

Calificacion	Naturaleza de las relaciones interpersonales			
	Relacion interpersonal con el jefe inmediato		Relacion interpersonal con los compañeros(as) de trabajo	
	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje
Total	85	100	85	100
Buena	54	63 0	74	87 0
Regular	26	31 0	10	12 0
Mala	3	4 0	0	0 0
No contesto	2	2 0	1	1 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Estos datos expresan los siguientes indicativos

La opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre la naturaleza de las relaciones interpersonales dentro del trabajo en cuanto a la calificacion que le dan a la relacion interpersonal con su jefe inmediato Se percibe porcentualmente con los siguientes resultados

- Una proporcion mayor de 63 0% señala que es buena
- Segun el 31 0% mantienen una relacion interpersonal regular con su jefe
- Un 4 0% refiere que es mala
- Mientras que un 2 0% no contesto

Es importante señalar que segun refieren los entrevistados(as) el emplear estrategias y estimular positivamente para incorporar las buenas relaciones interpersonales con el jefe dentro de los parametros del respeto mutuo como persona y como profesional, va a generar cambios significativos en la dinamica laboral ya que implica la adopcion de nuevos estandares de convivencia y comunicacion que instarian a relacionarse eficazmente dentro del contexto laboral

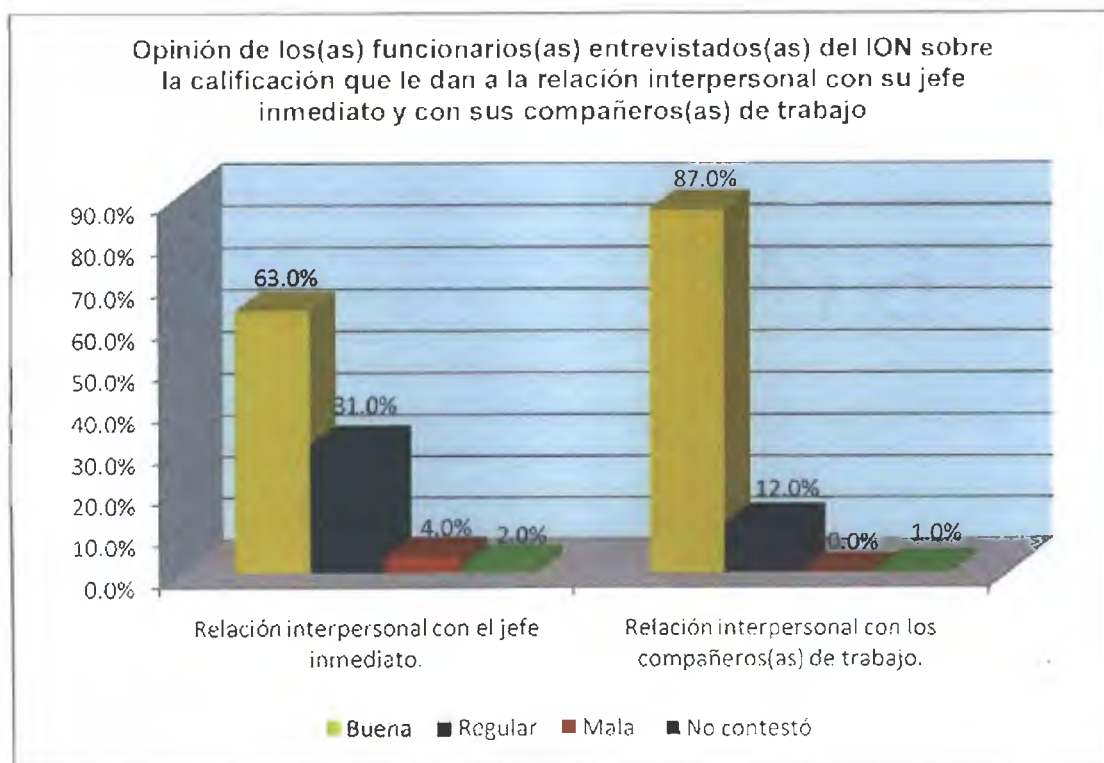
La opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION con respecto a la calificacion que le dan a la relacion interpersonal que mantienen con sus compañeros(as) de trabajo se refleja porcentualmente así

- El 87 0% manifiesta que es buena
- Mediante un 12 0% se indica que es regular

- Un 0.0% no considera tener una relación interpersonal **mala** con sus compañeros de trabajo.
- En menor proporción el 1.0% no contesto.

En conclusión, las relaciones interpersonales dentro del trabajo son ineludibles y esenciales para desarrollarse como persona y como herramienta para insertarse en las actividades de trabajo. Es por ello, que su funcionabilidad es la clave para crear ambientes de trabajo favorables e integradores.

Gráfica N° 60



CUADRO 49 OPINION DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION SOBRE LA CALIFICACION QUE LE DAN A LA COMUNICACION CON SU JEFE INMEDIATO Y CON SUS COMPAÑEROS(AS) DE TRABAJO

Es importante precisar que cada persona tiene su sistema propio de comunicacion en funcion de sus actitudes sus orientaciones respecto a si misma y hacia los demas su trabajo la organizacion general de su vida y todo un conjunto muy complejo de factores que determinaran la disposicion y habilidad para comunicarse asertivamente

La comunicacion es el medio para garantizar la convivencia y la cultura colectiva tanto laboral como social y desempeña un papel fundamental en la promocion de las relaciones interpersonales

La comunicacion en el ambiente laboral son procesos complejos, subjetivos en gran parte cualitativos que sin ellos los empleados no conocen que hacer, no pueden hacer las coordinaciones con sus compañeros de trabajo y los jefes no reciben la informacion pertinente por lo que se les dificultaria dar instrucciones En este nivel permite un buen entendimiento lo que se traduce en un funcionamiento de los equipos de trabajo

La comunicacion en la direccion es la columna vertebral del trabajo tiene como objetivos diferenciar las habilidades y las competencias, determinando y optimizando las buenas relaciones en el trabajo la cual no debe limitarse a transmitir disposiciones sino tambien facilitar la retroalimentacion a traves de haber definido la mision y la vision institucional

La comunicacion es un es un elemento muy importante a considerar para establecer dentro del entorno laboral una dinamica compartida y equitativa Es el factor central en la organizacion de la vida socio laboral de cada funcionario(a)

Cuadro N° 49

Opinion de los(as) funcionarios(as)entrevistados(as) del ION sobre la calificacion que le dan a la comunicacion con su jefe inmediato y con sus compañeros(as) de trabajo 2015

Calificacion	Naturaleza de las comunicaciones			
	Comunicacion con el jefe inmediato		Comunicacion con los compañeros(as) de trabajo	
	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje
Total	85	100	85	100
Buena	30	35 0	56	66 0
Regular	50	59 0	24	28 0
Mala	1	1 0	1	1 0
No contesto	4	5 0	4	5 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Estos datos reflejan los siguientes indicativos

La opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre la naturaleza de las comunicaciones dentro del trabajo en cuanto a la calificacion que le dan a la comunicacion con su jefe inmediato se refleja en datos porcentuales de la siguiente forma

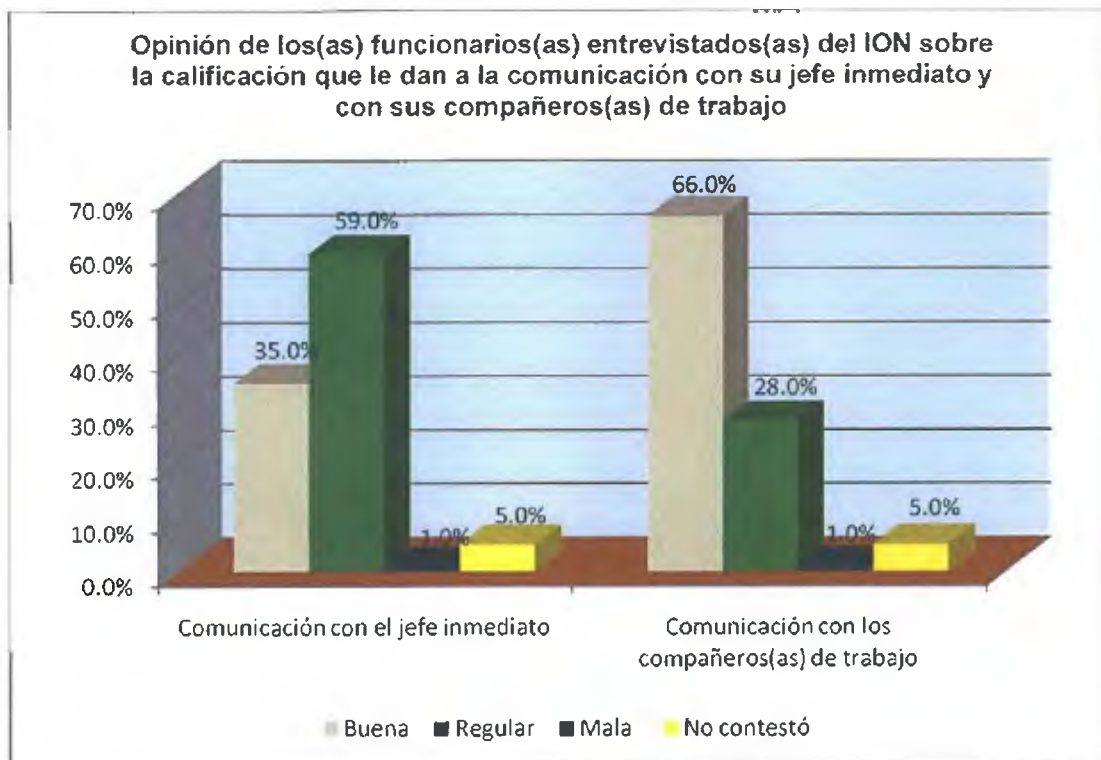
- En un 35 0% se señala que la comunicacion con su jefe inmediato es buena
- Segun el 59 0% dice que es regular Refieren que en algun momento han tenido algunos roces con su jefe en relacion a sus actuaciones y aplicacion de los procedimientos laborales
- Una proporcion menor de 1 0% refiere que es mala Expresan que las intransigencias de su jefe inmediato les dificulta establecer una comunicacion autentica Solo se limitan a tratar lo estrictamente laboral, sin ningun tipo de relacion cercana
- Mientras que un 5 0% no contesto

Con respecto a la calificacion que le dan a la comunicacion con sus compañeros(as) de trabajo se establece lo siguiente

- Mediante el 66 0% manifiesta que es buena
- El 28 0% indica que es regular
- Segun un 1 0% se establece que es mala
- Un 5 0% no contesto

En relacion a lo antes establecido se evidencia que la comunicacion existe dentro del ION ya sea de manera formal o informal Por lo que su aplicabilidad establece un eficiente y cambiante desarrollo institucional facilitando a los trabajadores la informacion necesaria para un buen desempeño en su trabajo y crear, de esta forma, un clima laboral adecuado

Gráfica N° 61



**CUADRO 50 OPINION DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS)
DEL ION EN CUANTO A SI POSEEN SOBRECARGA LABORAL**

Esta variable se plantea con la finalidad de establecer el nivel de imposición laboral en los(as) funcionarios(as) del ION permitiendo así valorar la importancia de equipar de forma adecuada y según las normas institucionales las actividades laborales según el puesto de trabajo

Cuadro N° 50

**Opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en cuanto a si poseen
sobrecarga laboral 2015**

Sobrecarga laboral	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Si tienen	70	82 0
No tienen	10	12 0
No contesto	5	6 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Estos datos reflejan los siguientes indicativos

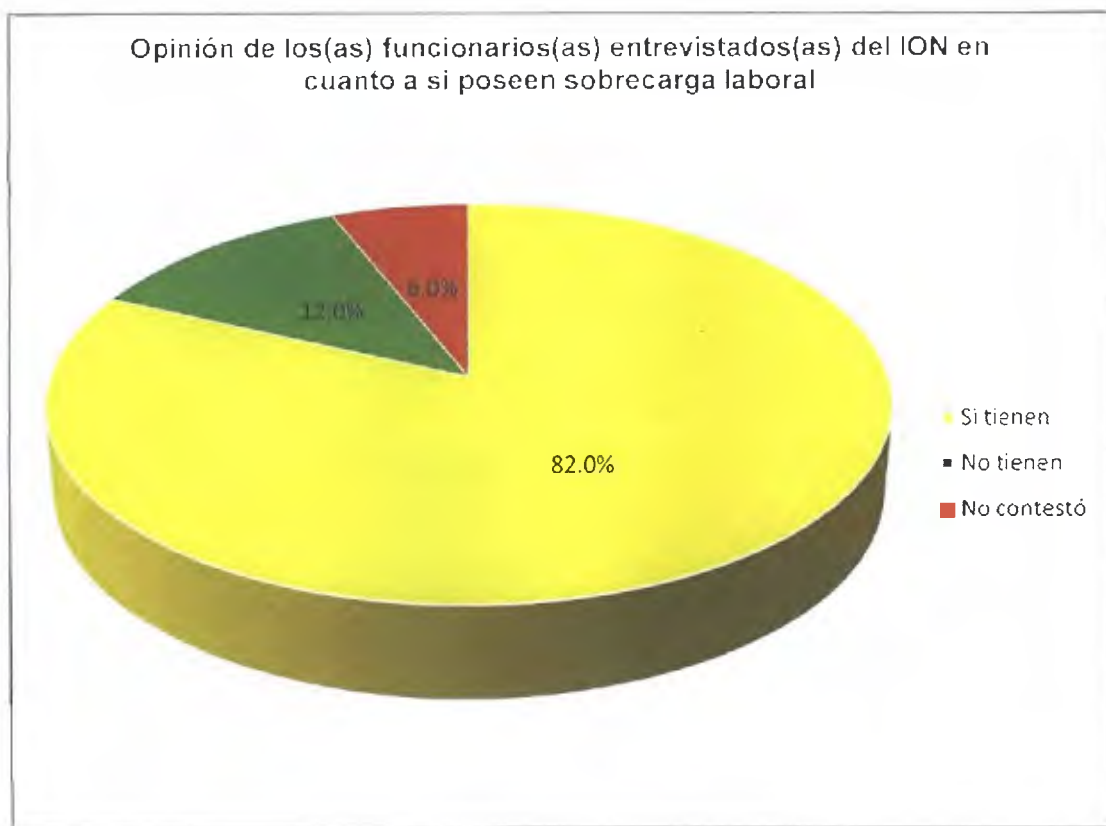
- Se expresa la opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en cuanto a si poseen o no sobrecarga laboral La cual es una situacion desgastante para los(as) funcionarios(as) y se requieren medidas eficaces
- El 82 0% refiere que si tienen sobrecarga laboral
- El 12 0% dice que no tienen sobrecarga laboral

- El 6.0% no contestó a la pregunta a la cual se hace referencia.

La sobrecarga laboral de la cual se establece su existencia entre los funcionarios(as) del ION, proviene de un aumento transitorio de trabajo que en algunas ocasiones, se prolonga durante espacios de tiempo dilatados.

Las repercusiones más frecuentes en este tipo de situaciones son, en primer lugar y más frecuentemente observable, el estrés. Esta situación implica un riesgo permanente.

Gráfica N° 62



CUADRO 51 RESPUESTA DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION SOBRE SI SE SIENTEN ACEPTADOS(AS) EN SU MEDIO LABORAL

La aceptacion en el medio laboral es un aspecto importante en la estructuracion de un ambiente de trabajo que propicia el bienestar laboral del funcionario(a) pues ello permite que se adapte a la interaccion laboral de forma objetiva y efectiva

Esto favorece un mejor desempeño en sus funciones y amplia la pertinencia hacia una buena comunicacion e interaccion entre el colectivo laboral

Cuadro N° 51

Respuesta de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre si se sienten aceptados(as) en su medio laboral 2015

Opinion	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Si se sienten aceptadas(os)	79	93 0
No se sienten aceptadas(os)	5	6 0
No contesto	1	1 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

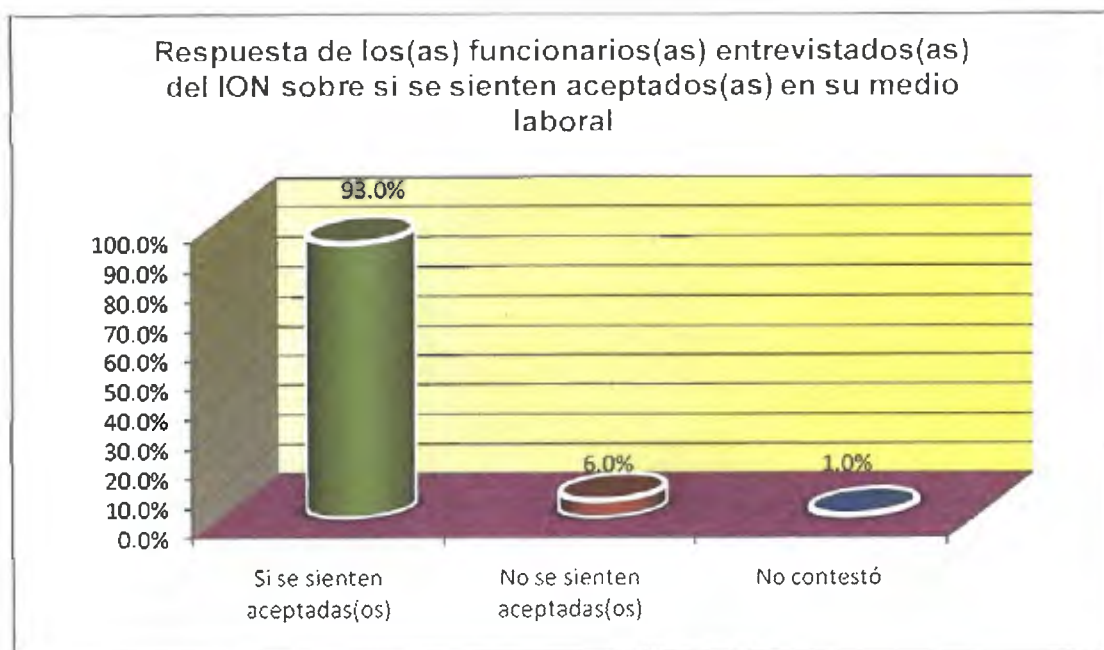
Estos datos fundamentan en los siguientes resultados

- Segun el 93 0% de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) señalan que se sienten aceptados por sus compañeros

- El 6.0% expresa que no se sienten aceptados por sus compañeros. Por la cual, cabe destacar que estos(as) entrevistados(as) eran funcionarios(as) con muy poco tiempo de laborar (entre 3 a 6 meses) en la institución.
- El 1.0% no contestó la pregunta a la cual nos referimos.

Lo anteriormente descrito evidencia que la aceptación laboral dentro del ION no es una contrariedad que promueva una desventaja para la organización institucional, puesto que cada miembro es respetado y considera como tal. Sin embargo las dificultades laborales surgen esporádicamente a consecuencia de la complejidad en cada una de sus funciones como equipo de trabajo.

Gráfica N° 63



CUADRO 52 DESCRIPCION POR PARTE DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION EN RELACION A LAS DIFICULTADES QUE MAYORMENTE SE LE PRESENTAN EN LA EJECUCION DE SU TRABAJO

Esta variable se plantea para conocer mediante fuentes fehacientes (funcionarios(as) entrevistados(as)) las dificultades que merman la ejecucion efectiva de las actividades laborales por cada puesto de trabajo dentro del ION

Por lo que es preciso señalar que la presencia de dificultades laborales trae repercusiones directas e indirectas en la organizacion del colectivo institucional

Cuadro N°52

Descripcion por parte de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a las dificultades que mayormente se le presentan en la ejecucion de su trabajo 2015

Dificultades expresadas por los(as) funcionarios(as)	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Falta de materiales e insumos de trabajo	10	12 0
No se toma en cuenta la opinion del funcionario(a)	13	15 0
Exceso de trabajo	22	26 0
Instalaciones inadecuadas	8	9 0
Diferencias entre compañeros de trabajo	5	6 0
Falta de personal	9	11 0
Tiempo de descanso reglamentario	11	13 0
Ninguna	3	3 0
No contesto	4	5 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

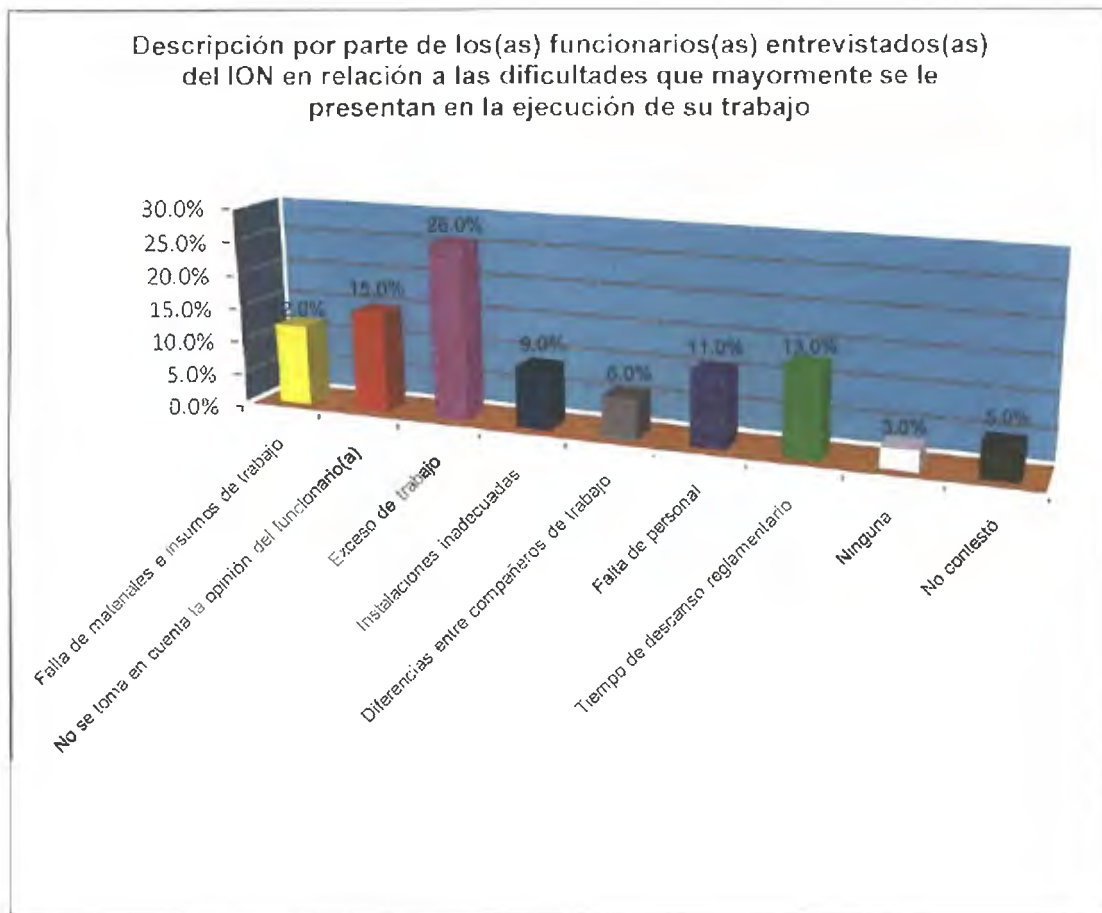
En referencia a las dificultades que mayormente presentan en la ejecución de su trabajo manifestaron

- El 12 0% de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) señalo que la dificultad que persiste en la ejecución de su trabajo lo es la falta de materiales e insumos de trabajo, entre los que se menciona los equipos fuera de servicio falta de aditamentos en los equipos y escasos de medicamentos que limitan la atención al paciente
- El 15 0% expresa que la dificultad en la ejecución de su trabajo lo es que no se toma en cuenta su opinión en situaciones relevantes no solo en la ejecución de sus actividades diarias sino también en aquellas que son importantes para su crecimiento profesional
- El 26 0% que se refleja como el mayor índice de dificultad laboral lo es el exceso de trabajo En donde los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) manifestaron dificultades con las jornadas extendidas exceso en la cantidad de pacientes por atención la coincidencia frecuente en actividades en donde se requiere su presencia a la vez que en otras áreas
- El 9 0% refiere que la dificultad en la ejecución de su trabajo esta en las instalaciones inadecuadas
- El 6 0% opina que la dificultad en la ejecución de su trabajo son las diferencias entre los compañeros de trabajo
- El 11 0% señala que la dificultad en la ejecución de su trabajo esta en la falta de personal en diversas áreas laborales

- El 13.0% comenta que la dificultad en la ejecución de su trabajo está en que no se proporciona el tiempo de descanso reglamentario por la falta de personal especializado en cada área.
- El 3.0% refiere que no tiene ninguna dificultad en la ejecución de su trabajo.
- El 5.0% no contestó.

Es esencial reconocer que enfrentar dificultades en la ejecución del trabajo trae como resultado un malestar colectivo que se refleja no solo en el ambiente laboral, sino también, en los resultados y metas que la institución requiere lograr.

Gráfica N° 64



4.1.5 EXPECTATIVA DEL/LA COLABORADOR(A) ANTE LA CREACION DE LA UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL EN LA INSTITUCION

A traves de esta area de analisis se busca conocer las opiniones de los/las colaboradores(as) sobre la necesidad de que la institucion cree una unidad de bienestar social que vele por facilitar y brindarles la condiciones laborales equitativas e integrales que logren satisfacer sus insuficiencias intereses y expectativas

Por lo cual se estudian aspectos como las expectativas de beneficios sobre los tipos de programas sobre la cobertura de los programas sobre la frecuencia de los programas y sobre la disposicion a participar, teniendo en cuenta sus respectivos indicadores

CUADRO 53 EXISTENCIA DE UN LUGAR PARA EXPRESAR SUS PROBLEMAS DE TRABAJO EN OPINION DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION

Esta variable se establece para conocer si en el ION existe un lugar para expresar los problemas de trabajo que padecen los funcionarios(as) por consecuencia delimitar el grado optimo de satisfaccion del trabajador como expresion de la implementacion de un adecuado plan de bienestar laboral

Cuadro N°53

Existencia de un lugar para expresar sus problemas de trabajo en opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION 2015

Opinion	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Si existe	0	0 0
No existe	80	94 0
No contesto	5	6 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

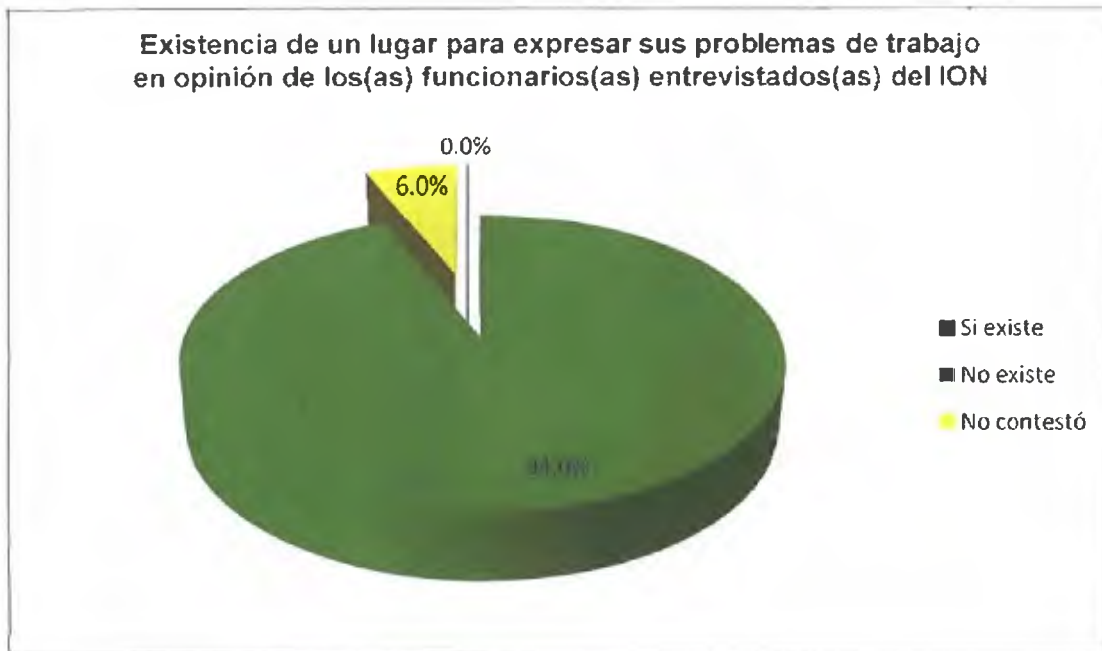
Estos datos nos arrojan los siguientes resultados

- Expresan la existencia o no de un lugar para expresar sus problemas de trabajo
- No se considero la existencia de un lugar para expresar sus problemas de trabajo en la opinion de los(as)funcionarios(as) entrevistados(as)
- El 94 0% señalo que no existe un lugar para expresar sus problemas de trabajo en la opinion de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as)
- El 6 0% no contesto la pregunta a la cual nos referimos

Analizando los datos revelados se llego a la conclusion de que era necesario diseñar propuestas de intervencion socio laboral dirigidas a conocer y brindar solución oportuna a las necesidades y expectativas de los funcionarios(as), puesto que se observo que se han afectado aspectos importantes como los relacionados con el grado optimo de satisfaccion, el resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ambito

laboral así como con la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social, todos ellos componentes esenciales del bienestar laboral.

Gráfica N° 65



CUADRO 54 CONSIDERACIONES DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION SOBRE LA CONVENIENCIA DE UNA UNIDAD TECNICO ADMINISTRATIVA PARA ATENDER SUS NECESIDADES

Se considera la implementación de esta variable para conocer la conveniencia de una unidad técnico administrativa para atender las necesidades y expectativas de los funcionarios(as). Esta unidad constituirá un factor de crecimiento socio-laboral y profesional dentro del ION.

Cuadro N°54

Consideraciones de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre la conveniencia de una unidad técnico administrativa para atender sus necesidades 2015

Respuestas obtenidas	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Si es conveniente	81	95 0
No es conveniente	0	0 0
No contesto	4	5 0

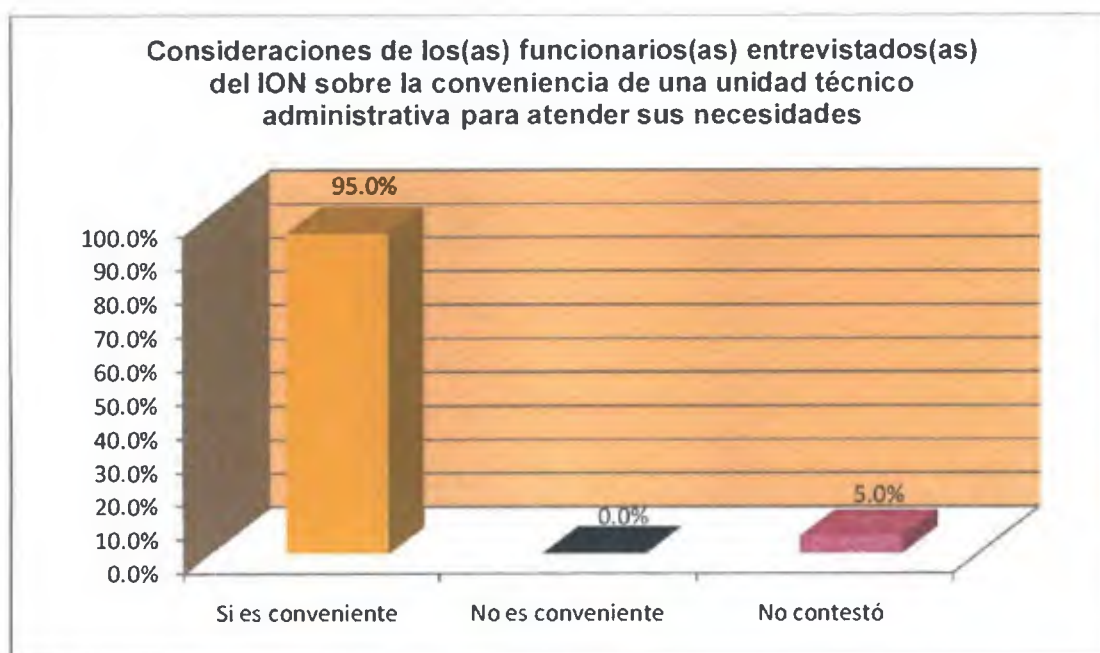
Fuente: Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos se expresan de la siguiente manera

- El 95 0% señala que si es conveniente una unidad técnico administrativa para atender sus necesidades
- Ninguno de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) considero la no conveniencia de una unidad técnico administrativa para atender sus necesidades
- El 5 0% no contesto la pregunta a la cual nos referimos

Un aspecto que debe tenerse en cuenta permanentemente para lograr un clima que refleje bienestar laboral es la necesaria alineación de intereses institucionales, laborales y sociales; lo que implica a su vez tener en cuenta la estrecha relación entre los motivos, necesidades, satisfacción, expectativas y el adecuado balance de ellos para obtener un desempeño exitoso.

Gráfica N° 66



CUADRO 55 MEDIDAS O ACTIVIDADES QUE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION LE GUSTARÍA QUE SE IMPLEMENTARAN PARA CONTRIBUIR AL BIENESTAR SOCIAL

La aplicacion de medidas que garanticen el bienestar social y laboral tiene como objetivo buscar la satisfaccion en las ambientes labores de todos los trabajadores potenciando las habilidades y las competencias asi como buscando un equilibrio salarial propiciando las buenas relaciones interpersonales y las comunicaciones entre el colectivo laboral como medidas oportunas para mejorar las condiciones laborales que se veran reflejadas en la efectividad en el trabajo

El bienestar social debe ser un sistema de sostenimiento laboral el cual debe formar parte de la cultura institucional ya que a traves de ella se evaluan y dan solucion a las necesidades, intereses, expectativas y valores que surgen en las dinamicas de trabajo Procurando que todo este proceso de mejoramiento en favor de la equidad y el bienestar sea continuamente observado analizado e interpretado, en funcion del bien comun de toda la institucion

A traves de esta variable se pretende establecer la viabilidad del bienestar social como una alternativa de integracion de lo laboral y lo psicosocial a traves de practicas centradas en programas sociales tendientes a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador posteriormente en proyectos orientados a modificar y mejorar las condiciones de trabajo

Cuadro N° 55

Medidas o actividades que los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION le gustaria que se implementaran para contribuir al bienestar social 2015

Medidas o actividades	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Prevencion de riesgos laborales	9	11 0
Medios disponibles e instalaciones adecuadas	15	18 0
Nutricion saludable	3	4 0
Lucha contra el tabaquismo	4	5 0
Medidas de conciliacion de la vida familiar y laboral	8	9 0
Reconocimiento por parte de los superiores	6	7 0
Planes de desarrollo profesional	11	13 0
Prog de motivacion y fidelizacion hacia el ION	9	11 0
Apoyo psicologico	5	6 0
Ayuda para el cuidado de mayores o menores a tu cargo	2	2 0
Actividades de grupo	2	2 0
Contribucion a causas sociales	4	5 0
Medidas de ayuda a la sociedad	2	2 0
Voluntariado corporativo	2	2 0
Actividades de grupo de autogestion	1	1 0
Otros	2	2 0

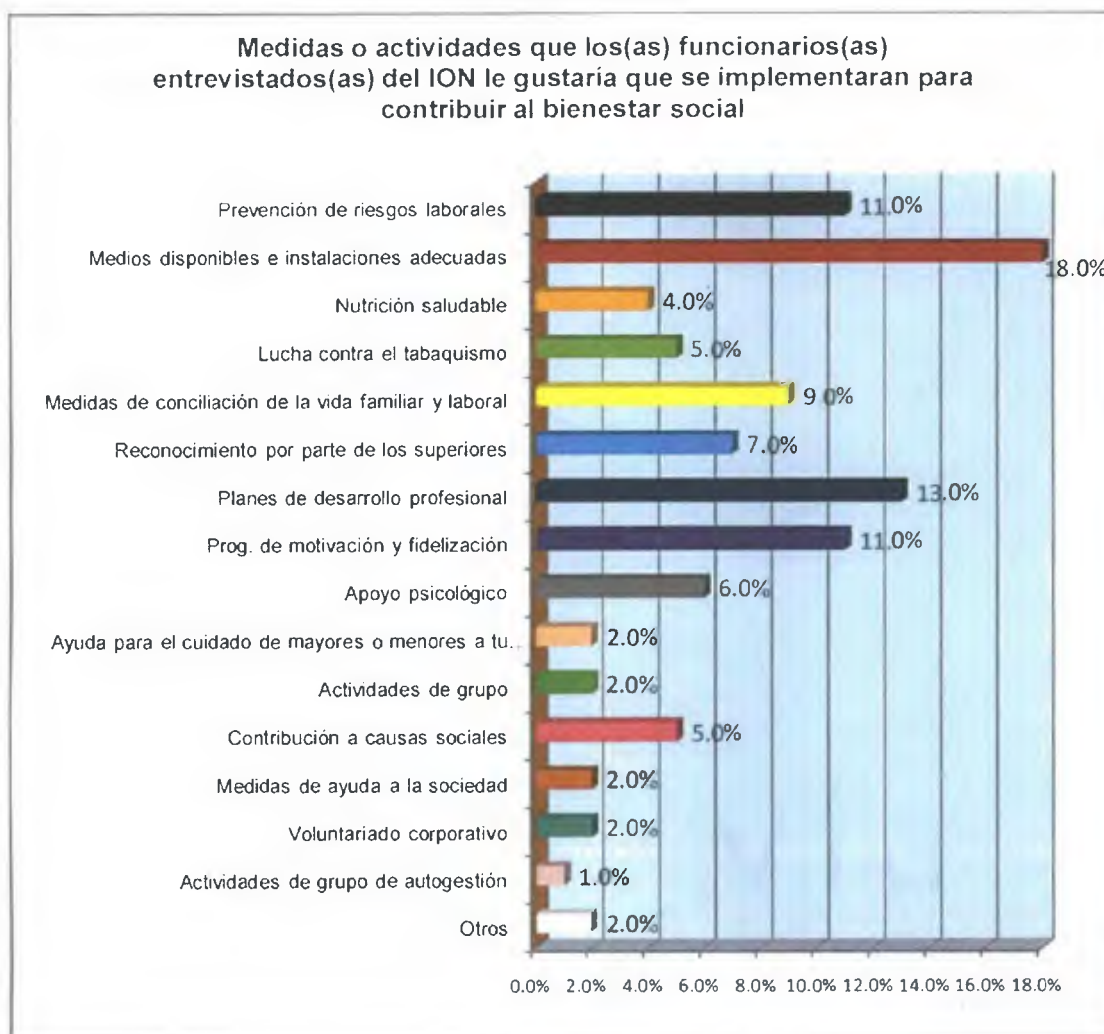
Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos se caracterizan debido a que

- Las medidas o actividades que los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION le gustaria que se implementaran para contribuir al bienestar social se encuentra en un 11 0% la prevencion de riesgos laborales

- En un 18 0% se encuentra el ofrecer los medios disponibles e instalaciones adecuadas que garanticen la efectividad laboral
- Segun el 4 0% la nutricion saludable se constituiria en una mediada para contribuir al bienestar social
- El 5 0% manifiesta que la lucha contra el tabaquismo seria una medida que contribuiria al bienestar social
- El 9 0% refiere que para contribuir al bienestar social las medidas de conciliacion de la vida familiar y laboral serian una accion de resultados favorables
- El 7 0% señala que el reconocimiento por parte de los superiores En lo que se refiere a su buen desempeño y su profesionalismo
- El 13 0% expresa que una medida efectiva que favoreceria al bienestar social serian los planes de desarrollo profesional
- Un 11 0% dice que los programas de motivacion y fidelizacion aportarian al bienestar social
- Segun el 6 0% señala que el apoyo psicologico
- Un 2 0% manifiesta que algunas medidas que contribuirian al bienestar social serian la ayuda para el cuidado de mayores o menores a tu cargo las actividades de grupo las medidas de ayuda a la sociedad, el voluntariado corporativo
- Un 5 0% se aportaria al bienestar social mediante la contribucion a causas sociales
- Segun el 1 0% señala que las actividades de grupo de autogestion
- El 2 0% se refiere a otras medidas y actividades que ayudarian al bienestar social

Gráfica N° 67



CUADRO 56 FRECUENCIA CON QUE LES GUSTARIA A LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION QUE SE DESARROLLARAN ESTOS PROGRAMAS INSTITUCIONALES

Mediante esta variable se plantea la periodicidad de programas institucionales desde una perspectiva de crecimiento profesional y personal disponiendo estrategias puntuales en cuanto a las necesidades y expectativas de los funcionarios(as)

Cuadro N°56

Frecuencia con que les gustaria a los(as) funcionarios(as)entrevistados(as) del ION que se desarrollaran estos programas institucionales 2015

Frecuencia para el desarrollo de estos programas	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Semanalmente	15	18 0
Cada quince dias	23	27 0
Mensualmente	30	35 0
Cada tres meses	10	12 0
Cada seis meses	3	3 0
Otros	4	5 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

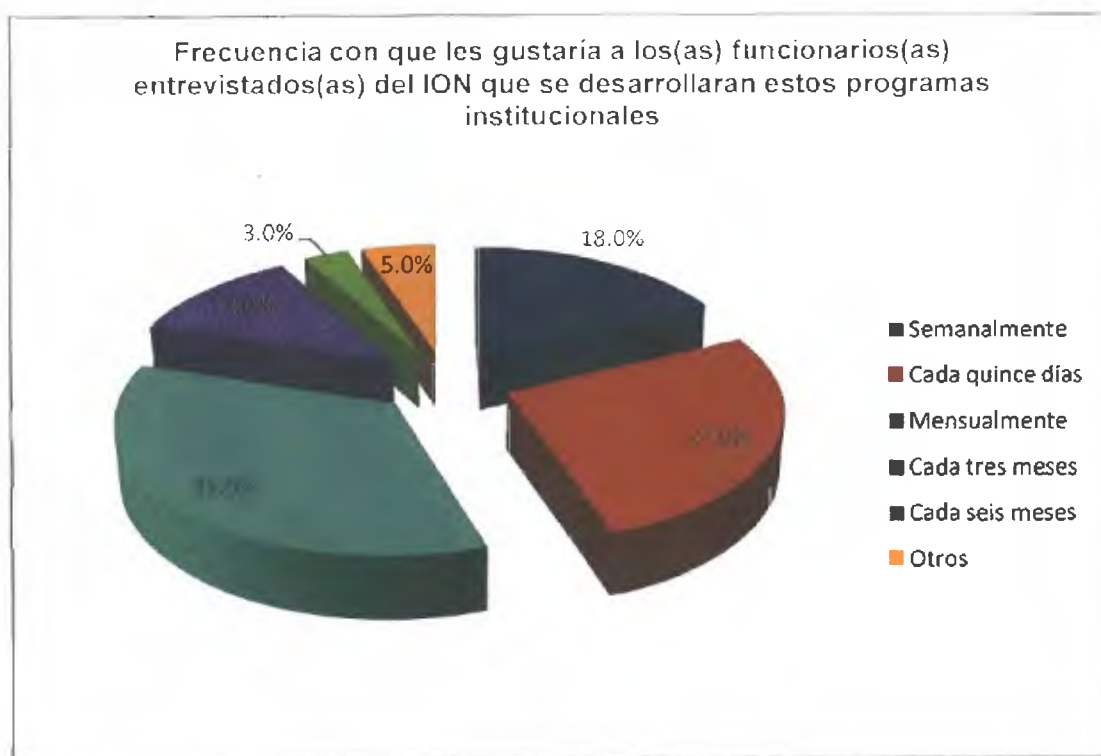
Se reflejan los datos de la siguiente manera

- La frecuencia con que les gustaria a los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION que se desarrollaran estos programas institucionales en un 18 0% se señala que semanalmente
- El 27 0% manifiesta que cada quince dias

- Un 35.0% refiere que mensualmente.
- Mediante el 12.0% se expresa que cada tres meses.
- El 3.0% dice que cada seis meses.
- Un 5.0% de los(as) funcionarios(as) optaron por otras frecuencias para desarrollar estos programas institucionales.

En conclusión para lograr que en el Instituto Oncológico Nacional se cree una cultura de resultados efectivos en todos sus aspectos, es necesario invertir en su capital humano de forma efectiva. Esto se logra conociendo las inconformidades y las inquietudes de los funcionarios(as), concibiéndolos de una forma completa e integral, en el area laboral, económica, social y complementar la parte familiar.

Gráfica N° 68



CUADRO 57 RESPUESTAS DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION SOBRE LA DISPOSICION A PARTICIPAR EN LA IMPLEMENTACION DE PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

En la consecucion de esta variable se pretende conocer la disponibilidad de los(as) funcionario(as) a participar en la ejecucion de programas con proyeccion a lograr un bienestar social colectivo

Con el objetivo de responder a la satisfaccion de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral asumiendo los nuevos retos socio economicos que ocurren dentro de la institucion

Cuadro N°57

Respuestas de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION sobre la disposicion a participar en la implementacion de programas de bienestar social 2015

Respuestas obtenidas	Numero	Porcentaje
Total	85	100
Si	76	89 0
No	0	0 0
No contesto	9	11 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos se formulan de la siguiente manera

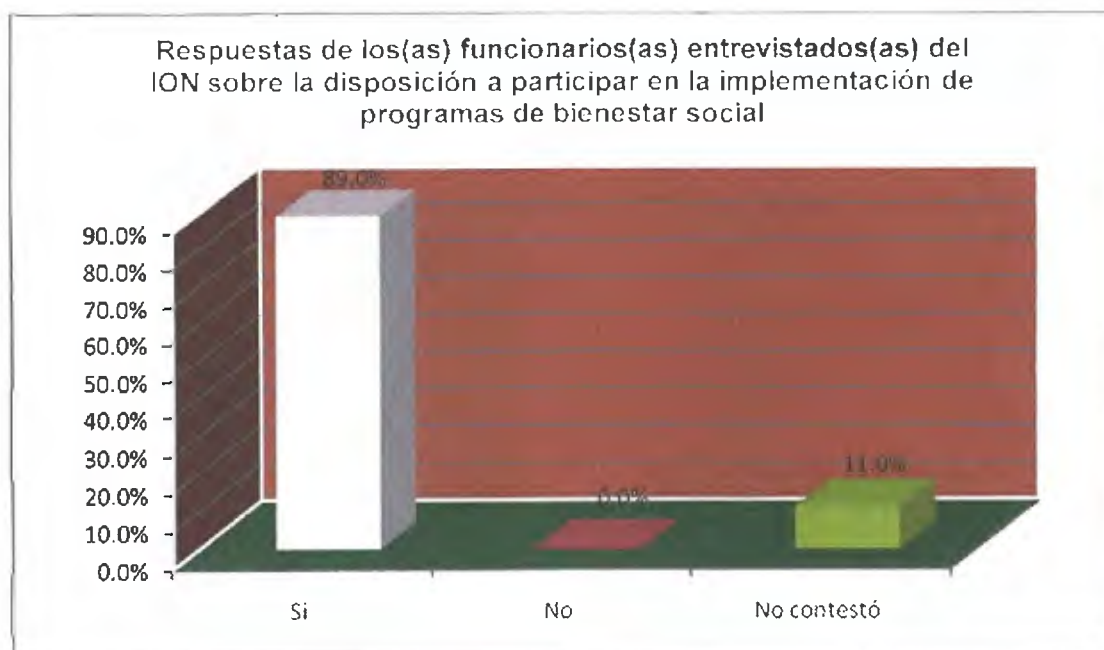
- El 89 0% manifiesta que si tiene disposicion a participar en la implementacion de programas de bienestar social

- Ninguno de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) consideró no participar en la implementación de programas de bienestar social.
- El 11.0% no contestó la pregunta a la cual nos referimos.

En conclusión participar en la implementación de programas de bienestar social facilita la funcionalidad y satisfacción de los(as) funcionarios(as) dentro de la organización y con ello promueve la eficacia e incremento de la calidad de vida.

Todo esto hace necesario que las jefaturas tengan en cuenta el valor de la relación de los trabajadores entre sí y con la organización, sus expectativas, intereses, logros y satisfacciones, crear las condiciones de intercambio reflexivo, crítico y creativo, propiciar la participación, en fin, implementar estrategias de dirección prácticas y consensuadas en función del bien común.

Gráfica N° 69



CUADRO 58 SUGERENCIA, RECOMENDACION O COMENTARIO ADICIONAL DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) ENTREVISTADOS(AS) DEL ION EN RELACION A LA CREACION DE LA UNIDAD DEL BIENESTAR SOCIAL

La implementacion del bienestar social genera un buen ambiente humano y físico para el desarrollo del trabajo diario influye en la satisfaccion y por lo tanto en la competitividad esta relacionado con el saber hacer de las jefaturas con el comportamiento de los trabajadores su manera de ser de comportarse su sentido de pertenencia para con el grupo laboral y la institucion

El funcionario(a) se identifica con la institucion al verse reflejada en ella enriqueciendose así su sentimiento de autoestima y autovaloración disponiendo de margenes de libertad para el desarrollo de su trabajo

La organizacion del ION esta regida por procesos dinamicos esto hace que el cambio sea una constante que debe de afrontarse para poder desplegarse hacia la innovacion y la modernizacion institucional, en los que intervienen personas que trabajan en tareas diferenciadas para lograr un objetivo en comun Se compone a su vez por subsistemas estructurales normativos de objetivos, de tecnologia y social humano

En este sentido el ION debe reconocer la importancia de trabajar por y para un adecuado bienestar laboral de sus trabajadores en correspondencia al reconocimiento a la labor que su capital humano realiza a pesar de las limitaciones y necesidades ya antesmencionadas por los(as) funcionarios(as) entrevistados(as)

Cuadro N°58

**Sugerencia, recomendacion o comentario adicional de los(as)
funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la creacion de la unidad del
bienestar social 2015**

Respuestas	Numero	Porcenta je
Total	85	100
Que este provisto de un equipo multidisciplinario	5	6 0
Que tengan en cuenta las condiciones de trabajo de los(as) funcionarios(as) de forma integral	8	9 0
Que se haga control de salud anual para los funcionarios(as)	4	5 0
Se interesen por el bienestar fisico y emocional de los(as) funcionarios(as) dandole seguimiento hasta mejorar o resolver la situacion	11	13 0
Que sea implementado atendiendo a las necesidades individuales	15	18 0
Que sea imparcial en la atencion	10	12 0
Debe velar por la revision bianual de la escala salarial	9	11 0
Que se cree de forma permanente	7	8 0
Que el personal se idoneo	6	7 0
Que la atencion brindada a cada funcionario(a) sea confidencial	8	9 0
No contesto	2	2 0

Fuente Datos recolectados mediante la encuesta realizada por la investigadora

Los datos se expresan de la siguiente manera

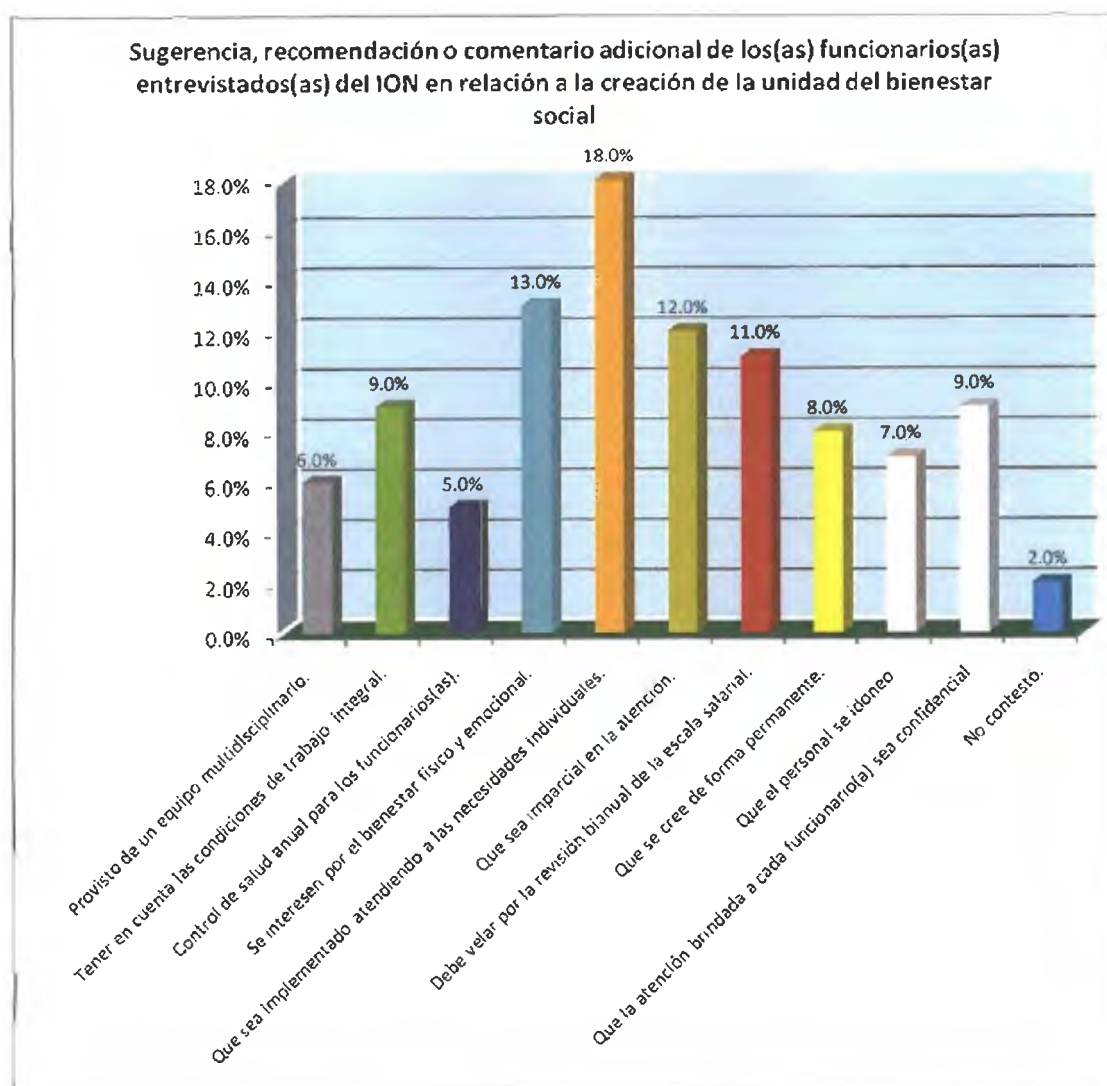
- Segun la sugerencia recomendacion o comentario adicional de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del ION en relacion a la creacion de la unidad del bienestar social un 6 0% propone que este provisto de un equipo multidisciplinario

- El 9 0% sugiere que tengan en cuenta las condiciones de trabajo de los(as) funcionarios(as) de forma integral
- Segun el 5 0% se plantea que se haga un control de salud anual para los funcionarios(as)
- Un 13 0% refiere que se interesen por el bienestar físico y emocional de los(as) funcionarios(as) dandole seguimiento hasta mejorar o resolver la situacion
- El 18 0% exhorta a que sea implementado atendiendo a las necesidades individuales
- Un 12 0% plantea que sea imparcial en la atencion
- El 11 0% dice que se debe velar por la revision bianual de la escala salarial
- Un 8 0% recomienda que se cree la unidad de bienestar social de forma permanente
- Segun un 7 0% se requiere que el personal se idoneo
- El 9 0% recomienda que la atencion brindada a cada funcionario(a) sea confidencial
- Un 2 0% no contesto a la pregunta de referencia

La piedra angular de estas perspectivas es la satisfacción laboral pues los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la institucion y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral

Es por esta razon que el bienestar laboral se convierte en el grado optimo de satisfacción del funcionario(a) que se manifiesta conductualmente y que se caracteriza por la armonia entre las facultades, las necesidades las expectativas las vigencias y oportunidades que la institucion les brinda

Gráfica N° 70



CAPÍTULO V

PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE LA UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS/LAS COLABORADORES(AS) DEL ION

5.1 REFERENCIA GENERAL DE LA PROPUESTA

La buena gerencia social está relacionada con el bienestar social de los colaboradores(as) por ser el recurso humano más valioso activo e importante que posee cualquier organización, y el logro de este bienestar será la clave efectiva para el éxito o fracaso de la misma. El éxito organizacional dependerá de la forma como se logren implementar las políticas, procesos y procedimientos integrales gerenciales, lo cual conlleva al logro de los objetivos y planes futuros, lo cual a su vez creará un clima organizacional acorde a la visión y misión de la organización.

Como futura gerente social, considero importante el diseño, implementación y aplicación de metodologías procesales acordes y coherentes para el desarrollo de planes que ofrezcan orientación para crear, mantener y mejorar las condiciones en el desarrollo integral de los colaboradores(as), lo cual garantice la satisfacción, gratificación, identificación, eficacia, eficiencia y efectividad, lo que dignificará y estimulará la lealtad y sentido de pertenencia con la institución donde se labora.

Con el objetivo de presentar una propuesta que garantice el progreso continuo socioeconómico y laboral de todos los(as) colaboradores(as) del Instituto Oncológico Nacional, se plantea la implementación de una **“Unidad de Bienestar Social para el(a) Colaborador(a)”** que busque integrar la labor institucional con la satisfacción de las necesidades básicas en cada uno de sus colaboradores(as). La cual se centrará en cómo mejorar la situación de forma individual y colectiva de cada colaborador(a).

Dicha unidad estará establecida a través de un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral.

del(a)colaborador(a) el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como elevar los niveles de satisfaccion, eficacia eficiencia efectividad e identificacion con el servicio que ofrece el Instituto Oncologico Nacional

5 1 1 INTRODUCCION

El Instituto Oncologico, como institucion tiene la responsabilidad de velar por sus recursos en especial por el recurso humano pues es el funcionario el que promueve el buen establecimiento institucional con el desempeño de sus labores y asumiendo su carga laboral

El bienestar social y laboral de los empleados al servicio del ION debera entenderse ante todo como la busqueda de calidad de vida en general en correspondencia de su dignidad humana teniendo en cuenta el aspecto socioeconomico

La politica de bienestar social en esta entidad estara encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institucion como apoyo al cumplimiento de la mision y la vision de la entidad pero tambien a dar respuesta al colaborador dentro del contexto laboral familiar y social propiciando un buen ambiente de trabajo y motivacion para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral politico y cultural haciendo participe al funcionario en la implementacion de los planes y programas que busque su estabilidad integral

Por esta razon se pretende crear dicha unidad, con el fin de favorecer un entorno de trabajo ideal para la construccion de procesos de formacion, que sea semillero de servidores con

alto sentido de pertenencia unido a la satisfacción por trabajar en un entorno sano que les permita crecer permanentemente en todos los sentidos

5 1 2 NATURALEZA DE LA PROPUESTA

Para garantizar que la estructura institucional del ION trabaje eficaz y eficientemente, es necesario que se implementen programas dirigidos a velar por el bienestar social y laboral de los empleados en cada entidad Por lo que es necesario establecer una unidad que busque la satisfacción de las necesidades integrales de cada colaborador(a)

Atendiendo a las múltiples necesidades que se reflejan en las áreas técnicas, así como también en las áreas administrativas del ION es fundamental crear una unidad que vele por el desarrollo integral de sus colaboradores(as) Que promueva el crecimiento profesional que garantice la igualdad de oportunidades para todos sus colaboradores(as) que cree programas de capacitación y motivación que reconozca la importancia del bienestar familiar en fin que busque equiparar las necesidades del(a) colaborador(a) para que mantenga un equilibrio emocional, social y económico satisfactorio que lo motive a realizar un buen desempeño de cada una de sus funciones Dicha unidad debe favorecer la integración al conseguir que todos los miembros de la institución participen y trabajen unidos en la consecución de un propósito común

“La unidad de bienestar social para el(a) colaborador(a)”, pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios del ION frente a las necesidades que surjan en la cotidianidad laboral, así como sus necesidades y las de su familia en los ámbitos físico emocional y social para que una vez identificados se puedan

programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas en coherencia con los planes institucionales de la entidad

5.1.3 JUSTIFICACION

La finalidad de establecer una unidad de bienestar social para el(a) colaborador(a) se establece con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los servidores de la institucion y sus familias. Así mismo fomentar una cultura organizacional que promueva un sentido de pertenencia, motivacion y calidez humana que lleve a implantar una politica de mejoramiento integral visualizando al colaborador desde una perspectiva bio sicosocial que busque que el(a) colaborador(a) se sienta satisfecho, motivado y valorado por la institucion en que labora.

La unidad de bienestar social que se pretende establecer se realizara de acuerdo al diagnostico previo aplicado a todos los servidores tecnicos y administrativos del ION en el cual se exploraron sus necesidades y expectativas atendiendo a ofrecer una asesoria y velar por que exista una proteccion socioeconomica y a la calidad de vida de los(as) colaboradores(as). Por medio del cual se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de proteccion, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreacion, cultura y educacion logrando así generar un impacto positivo en la institucion tanto en terminos de productividad como de relaciones personales e interpersonales.

5 2 OBJETIVOS

5 2 1 OBJETIVO GENERAL

- Crear condiciones favorables para el desempeño laboral
- Elevar los niveles de satisfacción y desarrollo de los funcionarios del ION en el desempeño de sus prácticas laborales y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de la creación de una unidad de bienestar social
- Alcanzar un alto nivel de bienestar social y laboral para los funcionarios del Instituto Oncológico Nacional por medio del mejoramiento y conservación del nivel de vida de los funcionarios y sus familias, contribuyendo a su desarrollo integral

5 2 2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Presentar las necesidades socioeconómicas laborales y familiares de los empleados del Instituto Oncológico Nacional
- b) Garantizar que los programas establecidos por la unidad de bienestar social estendidos a garantizar el bienestar de todos y cada uno de los colaboradores(as) del ION
- c) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la satisfacción la motivación la identidad la participación y la seguridad laboral de los empleados

- d) Equipar a la unidad de bienestar social con profesionales calificados que puedan brindar solución a las necesidades que se le presenten a los empleados
- e) Definir políticas para establecer programas de capacitación y desarrollo profesional para todos los funcionarios que laboran en el ION

5.3 ALCANCES

Con la implementación de la unidad de bienestar social se busca promover positivamente la calidad de vida del(a) colaborador(a), mejorando las condiciones de trabajo de forma integral favoreciendo el desarrollo personal, social y laboral, permitiendo así enriquecer y potencializar las cualidades humanas de los miembros del ION

Para que la unidad se establezca integralmente es de fundamental importancia estimular todas las áreas que favorezcan el desarrollo profesional y personal de cada colaborador(a), creando programas de docencia y capacitación que fortalezcan las actitudes y competencias de cada miembro del ION. Así como también favorecer la implementación de la clínica del empleado que brinde una atención específica y personalizada

Para alcanzar nuestros objetivos se requiere equipar a la unidad de un equipo profesional que se encargue de dar respuesta y solución oportuna de manera individual a cada uno de los miembros del equipo de colaboradores(as) del ION

5 4 DELIMITACIONES

La unidad de bienestar social para el(a) colaborador(a) se llevara a cabo durante el año 2017 dirigido a todos los/las funcionarios(as) del Instituto Oncologico Nacional y elaborado a partir de la identificacion de situaciones reales que afectan el bienestar del trabajador

5 5 METAS

A traves de la unidad de bienestar social para el(a) colaborador(a) se busca crear condiciones favorables de satisfaccion en el entorno laboral y familiar. Por lo que la unidad aspira a solucionar las causas de los problemas sociales surgidos de las condiciones inadecuadas y de las relaciones discordes en el trabajo humanizando las condiciones de trabajo e inspirando al ION a implementar en sus politica estrategicas un pensamiento de justicia social para promover una mayor cooperacion y relacion constructiva entre el capital y el trabajo basandose en el reconocimiento de los derechos y deberes mutuos iniciando asi una reforma estructural en la que el bienestar del(a) colaborador(a) sea el objetivo principal de toda la accion institucional

La unidad de bienestar social para el colaborador ha de caracterizarse por prevenir enfrentar y orientar los conflictos que se presenten en el ambito laboral con el fin de propiciar un ambiente agradable

Las actividades realizadas por los profesionales especialistas en el tema deben procurar el desarrollo de los trabajadores, proyectandose este a su familia. En la cual, su accion social

debe movilizar acciones y recursos para propiciar condiciones de bienestar social y laboral que se expresan en la mayor productividad de la institucion como en la calidad de vida del trabajador y su familia

Para garantizar un adecuado funcionamiento de la unidad de bienestar social es fundamental el logro de las siguientes metas

- Garantizar un nivel socioeconomico equitativo a los(as) colaboradores(as) de la institucion como a sus familiares
- Procurar una promocion personal y social del trabajador que le permitan un desarrollo permanente acorde a sus condiciones
- Buscar el adecuado desempeño del trabajador dentro del medio laboral teniendo en cuenta su capacitacion, aptitudes y metas
- Atencion de problemas relacionados con el trabajo Clima organizacional salud ocupacional relaciones laborales capacitacion actividades de esparcimiento seguridad social entre otras
- Reducir la magnitud de la insatisfaccion de los(as) colaboradores(as) y familias que les permita hacer frente a contingencias sociales (enfermedades conflictos socioeconomicos seguridad laboral etc)
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo profesional y personal satisfactorio
- Establecer programas que busquen mejorar integralmente la calidad de vida laboral
- Realizar indagaciones en torno a las diferentes areas de bienestar para la generacion de opciones de cambio y mejoramiento de la calidad del ambiente laboral de la institucion

5 6 RECURSOS IMPLEMENTADOS

La metodología empleada consistirá en la conformación de un equipo técnico integrado por profesionales calificados en el área de talento humano, integrado por un Trabajador Social, Especialista en Salud Ocupacional, un Psicólogo, un Abogado y un Médico. Cada profesional debe ser conocedor de la trayectoria administrativa de la institución y de los programas de bienestar, quienes a partir de un análisis situacional deben dar respuesta a las necesidades, según área de atención a cada colaborador(a), identificando las insuficiencias y priorizando las áreas de intervención de manera individualizada.

En este aspecto se contempla la utilización de equipos técnicos, material y aparatos de oficina, así como también equipos médicos e implementos de enfermería.

5 7 PROGRAMAS ESTABLECIDOS

Es de suma conveniencia que la Gerencia Hospitalaria involucrando así el propio patronato en coordinación con la Oficina Institucional de Recursos Humanos apoye la implementación de la Unidad de Bienestar del/la Colaborador(a) y que esta su vez, planifique, diseñe, realice seguimientos y evaluación a los proyectos o programas de bienestar social laboral para crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del/la colaborador(a), tanto en su entorno social, personal, profesional, mejorando su calidad de vida y de sus familias.

Es a través de este tipo de programas que se puede ofrecer múltiples ventajas tanto para la institución como para los colaboradores, mayor compromiso, sentido de pertenencia.

responsabilidad de los colaboradores hacia su trabajo y desempeño laboral potenciando sus cualidades en beneficio de la institucion

5 7 1 POBLACION BENEFICIADA

Los programas y servicios de bienestar social laboral deben estar a disposicion y acceso de todos los/las colaboradores(as) sin discriminacion alguna, independientemente a que departamento, servicio seccion o area tecnica pertenezcan Los cuales deben estar orientados a todo el componente humano de la institucion priorizando a las personas o sectores mas vulnerables con calidad de vida no tan buena

Los programas de bienestar social laboral impactaran a todos los colaboradores del Instituto Oncologico Nacional y sus familias mediante el uso racional de los recursos financieros De igual forma se pretende que estos programas influyan en el mejoramiento de las condiciones laborales de los empleados el tiempo estimado para ello es de un año (1 año)

5 7 2 AREAS DE INTERVENCION

A traves de estas areas de intervencion se pretende dirigir esfuerzos al logro de mejores resultados de la gestion laboral enfocando la atencion en satisfacer las necesidades de su principal activo que es el capital humano, quienes son el punto clave al momento de cumplir con los objetivos y generar productividad en cualquiera de sus respectivas acciones ya sea tecnica o administrativa

a) AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Es un aspecto de la calidad de vida en general y se define como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ambiente de trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los colaboradores permitiendo desarrollar sus niveles de participacion identificacion con su trabajo y el logro de los objetivos organizacionales potencializando las propias competencias del colaborador Esto garantizara un impacto positivo en la familia ya que si en el puesto de trabajo se cuenta con condiciones que favorezcan su desarrollo personal esto directamente trasciende en la relacion familiar

Considera Clima laboral Sistema de incentivos Desarrollo de carrera Estilos de direccion, Retiro laboral asistido Cultura organizacional Gerencia del cambio, Solucion de conflictos, Estilos de liderazgo Trabajo en equipo Diseño de los puestos de trabajo

b) AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Se refiere a la atencion de las necesidades de proteccion, ocio, identidad y aprendizaje del colaborador y su familia para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreacion cultura y educacion

Debe haber una constante coordinacion entre las instituciones para gestionar los procesos de afiliacion, tramites de acceso a los servicios, utilizacion adecuada de los recursos de los organismos de proteccion social, realizār evaluacion permanente de la calidad que estos servicios ofrecen al colaborador(a) y su familia

Considera Programas de seguridad social integral Salud ocupacional Programas de recreacion y deporte Programas de educacion formal

5 7 3 PLAN DE TRABAJO

La unidad de bienestar social proyecta establecer programas que garanticen cubrir de forma completa y participativa todas las areas en donde se desenvuelve el/la colaborador(a) aportando así en su desarrollo y crecimiento integral

▪ ESTILOS DE DIRECCION

La supervision y el control del desempeño de los servidores publicos constituyen una forma sana de garantizar el cumplimiento de plazos y la calidad de los procesos inherentes a todo compromiso laboral Para ello es indispensable revisar las formas de direccion que el nivelejecutivo ejerce sobre los servidores sus estilos de supervision gerencia coordinacion y control

Para que la supervision y el control aporten positivamente a la calidad de vida laboral de los servidores, se deben realizar con un sentido pedagogico dando participacion a los servidores en los analisis que se efectuen en las decisiones que se tomen a los ajustes requeridos

OBJETIVO

Identificar las formas de direccion que ejerce el personal de la institucion sus estilos de supervision gerencia coordinacion y control

ACTIVIDADES PROPUESTAS**ACTIVIDAD 1**

Realizar una capacitacion de sensibilizacion sobre liderazgo y trabajo en equipo

RESPONSABLE Unidad de Bienestar Social del Instituto Oncologico Nacional en coordinacion con la Oficina Institucional de Recursos Humanos y los distintos Jefes de Departamentos , Servicios y Secciones

ENTIDADES DE APOYO Direccion General Asociaciones Afines

BENEFICIARIOS Colaboradores(as) del ION

RECURSOS Formatos de aplicacion para la identificacion de estilos de liderazgo Auditorio de la Institucion para realizar la capacitacion de liderazgo y trabajo en equipo videos Equipo de audio Refrigerio

DURACION Dos (2) capacitaciones semanales durante 1 mes la jornada de 8 00 am a 3 00 pm

EVALUACION Encuesta de evaluacion de las actividades

ACTIVIDAD 2

Realizar un taller en Habilidades Gerenciales tales como liderazgo comunicacion, relaciones interpersonales toma de decisiones

RESPONSABLE Unidad de Bienestar Social del Instituto Oncologico Nacional en coordinacion con la Oficina Institucional de Recursos Humanos Jefes de Departamentos, Servicios y Secciones

ENTIDADES DE APOYO Autoridades del ION Asociaciones afines

BENEFICIARIOS Jefes de Departamentos Servicios Secciones y Colaboradores del ION

RECURSOS Formatos de aplicacion para la identificacion de estilos de liderazgo Auditorio, video Equipo de audio Refrigerio

DURACION 2 capacitaciones semanales durante 1 mes lajornada de 8 00 am a 3 00 pm

EVALUACION Encuesta de evaluacion de las actividades

ACTIVIDAD 3

Programar una reunion periodica de grupos primarios entre directivos y colaboradores en los cuales ademas de tratar temas laborales, se incluyan contenidos de formacion que fortalezcan la comunicacion y el trabajo en equipo

RESPONSABLE Unidad de Bienestar Social de los Colaboradores(as) el ION autoridades locales

ENTIDADES DE APOYO Unidad de Bienestar Social de los Colaboradores(as) del ION

Autoridades locales Asociaciones afines

BENEFICIARIOS Colaboradores(as) del ION

RECURSOS Auditorio del ION, videos Equipo de audio Refrigerio

DURACION Una reunion cada mes donde se pueda evaluar los resultados

EVALUACION Encuesta de evaluacion de las actividades

▪ **INCENTIVOS**

Componente que estimula a los empleados de la organizacion los incentiva y ademas orienta a propiciar el buen desempeño en la satisfaccion premia la eficiencia de los servidores cuyo desempeño sea evaluado como excelente

Es la principal herramienta para determinar la excelencia y evaluacion del desempeño sin embargo es necesario incentivar el desarrollo de proyectos e iniciativas realizadas por los/las colaboradores(as)

OBJETIVO

Propiciar las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad la participacion y la seguridad laboral de los empleados asi como la eficacia eficiencia y efectividad en su desempeño

ACTIVIDADES PROPUESTAS

ACTIVIDAD 1

Dar un reconocimiento publico a los empleados y directivos por los años de servicios prestados 05 10 15 20 25 30, 35 o mas años

RESPONSABLE Nivel Directivo Unidad de Bienestar Social de los Colaboradores del ION en coordinacion con la Oficina Institucional de Recursos Humanos

ENTIDADES DE APOYO Organizaciones y Asociaciones afines

BENEFICIARIOS Todos los colaboradores(as) del ION

RECURSOS Auditorio del ION medalla de reconocimiento comida de celebracion otros

DURACION Cada año cumplido

EVALUACION Formato de evaluacion del evento

ACTIVIDAD 2

Brindar la oportunidad a los empleados de mejorar sus horarios de trabajo y un dia de descanso por su buena evaluacion de desempeño obtenida en el año

RESPONSABLE Jefe inmediato Unidad de Bienestar Social del Colaborador(a) del Instituto Oncologico Nacional en coordinacion con La Oficina Institucional de Recursos Humanos

ENTIDADES DE APOYO No aplica

BENEFICIARIOS Colaboradores(as) del ION

RECURSOS Tabla de programacion de horarios sistematizada, computador

DURACION Todo el año

EVALUACION Formato de evaluacion del programa

ACTIVIDAD 3

Publicar en la cartelera interna un evento donde los empleados puedan inscribirse, para participar de un día en otro puesto de trabajo donde puedan observar e identificar como es el funcionamiento de cada puesto dentro de la organización. Y así poder aportar mejoras ideas y estrategias de trabajo

RESPONSABLE Unidad de bienestar Social laboral en coordinacion con la Oficina Institucional de Recursos Humanos

ENTIDADES DE APOYO Jefes de todas las areas de trabajo y la Unidad de Bienestar de Los Colaboradores del ION en coordinacion con la oficina Institucional de Recursos Humanos

BENEFICIARIOS Todos los Colaboradores(as) del ION

RECURSOS Afiches de publicacion

DURACION 2 meses

EVALUACION Formato de evaluan del evento

ACTIVIDAD 4

Brindar la oportunidad a los colaboradores del ION la oportunidad de participar en procesos de seleccion para otros puestos de trabajo Y así poder lograr un ascenso dentro de la organizacion

RESPONSABLE Unidad de Bienestar Social del Colaborador(a) en coordinacion con la Oficina Institucional de Recursos Humanos

ENTIDADES DE APOYO No Aplica

BENEFICIARIOS Los Colaboradores(as) del ION

RECURSOS Afiches de publicacion de convocatoria correo interno intranet

DURACION Todo el año o cuando se presenten vacantes

EVALUACION Formato de evaluan del evento

- **RECREACION Y CULTURA**

Instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresion imaginacion y creacion conducentes a lograr la participacion comunicacion e interaccion en la busqueda de una mayor socializacion y desarrollo

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artisticas ecologicas intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas que respondan a necesidades de integracion

identidad cultural institucional y pertenencia a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social

OBJETIVO

Fomentar la práctica deportiva y cultural, mediante la integración en actividades de diferentes disciplinas deportivas generando espacios de interacción a nivel competitivo

ACTIVIDADES PROPUESTAS

ACTIVIDAD 1

Realizar caminatas ecológicas en las cuales participen empleados y familiares se realicen recorridos y se aprenda de lugares ecológicos

RESPONSABLE Área de bienestar laboral

ENTIDADES DE APOYO Autoridades del ION asociaciones a fines

BENEFICIARIOS Colaboradores(as) familiares

RECURSOS Recurso humano (guías turísticos), refrigerios transporte de desplazamiento hacia el lugar

DURACION 1 día cada mes (1 domingo del mes)

EVALUACION Encuesta de satisfacción del programa

ACTIVIDAD 2

Realizar dos torneos de fútbol al año donde se puedan elegir el 1 puesto y premiarlos con bonos para realizar compras

RESPONSABLE Area de bienestar laboral

ENTIDADES DE APOYO Directivos del ION Asociaciones a fines

BENEFICIARIOS Colaboradores(as) del ION

RECURSOS Canchas de fútbol

DURACION 1 torneo cada 6 meses

EVALUACION Encuesta de satisfaccion del evento

▪ CLIMA ORGANIZACIONAL

Se refiere a como los empleados perciben su relacion con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la organizacion dentro de esta percepcion se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores sus necesidades particulares sus deseos sus expectativas y sus valores y cuyo conocimiento es indispensable para los responsables del bienestar social puedan en parte entender dichos comportamientos a la vez que modificarlos a partir de variables organizacionales

OBJETIVO

Tener en cuenta las necesidades, deseos, expectativas, motivaciones de los trabajadores por medio de la interacción continua para incidir de forma positiva en el comportamiento y actitudes de las personas

ACTIVIDADES PROPUESTAS**ACTIVIDAD 1**

Trabajar cada mes un valor corporativo donde se pueda escoger el empleado que más se caracterice por este valor y se pueda premiar por su buen desempeño y trabajo en equipo

RESPONSABLE Área de bienestar laboral y jefe inmediato

ENTIDADES DE APOYO Directivos del ION, Jefe de cada área de trabajo

BENEFICIARIOS Colaboradores(as) del ION

RECURSOS Carteleras internas

DURACION Todo el año

EVALUACION Formato de evaluación del programa

▪ GERENCIA DEL CAMBIO

Es liderar desde la gerencia y en compañía del grupo de colaboradores preparados para ello la transición de un estado del antes hacia otro que es el (después) transición que es llamada cambio

Este cambio debe ser promovido informado y comunicado como con que y para que cual es el fin contando con los empleados de la empresa generando su confianza y credibilidad en la propuesta planteada

La gerencia del cambio es una necesidad para el mejoramiento continuo tanto de los servidores como de la organización siendo una condición para lograr mejor calidad de vida debe ser liderada con profesionalismo y responsabilidad debido a que hay que cambiar el modo de hacer las cosas Gerenciar el cambio de forma inadecuada puede causar confusión y desconfianza en los empleados provocando su resistencia y el posible fracaso del proyecto

OBJETIVO

Lograr el compromiso de los empleados por medio de la comunicación y entrenamiento, contando con su apoyo y adaptabilidad en el desarrollo de los nuevos proyectos alcanzando resultados positivos para el bien común

ACTIVIDADES PROPUESTAS

ACTIVIDAD 1

Realizar jornadas de sensibilización que generen en el colaborador la confianza de que cambiar es mejorar

RESPONSABLE Unidad de Bienestar Social del Colaborador en coordinación con la Oficina Institucional de Recursos Humanos y Jefes de Departamentos Servicios y Secciones

ENTIDADES DE APOYO Directivos del ION Asociaciones Afines, Fondos existentes

BENEFICIARIOS Todos los colaboradores(as)

RECURSOS Auditorio del ION Profesionales invitados video audio refrigerio, plegable informativo interno

DURACION Un mes continuo antes y después de generarse el respectivo cambio

Una conferencia por semana durante 1 30

EVALUACION Formato de evaluación del programa

ACTIVIDAD 2

Realizar Capacitaciones a los colaboradores(as) sobre el tema en el cual se va a generar el cambio

RESPONSABLE Directivos del ION, Unidad de Bienestar Social del Colaborador del ION Jefes de Departamentos Servicios y Secciones Oficina Institucional de Recursos Humanos

ENTIDADES DE APOYO Directivos del Ion Asociaciones afines

BENEFICIARIOS Todos los colaboradores(as) del ION

RECURSOS Auditorio del ION, conferencista video, audio refrigerio plegable informativo interno

DURACION 1 hora diaria por una semana

EVALUACION Formato de evaluacion de actividades

ACTIVIDAD 3

Mantener y mejorar el acompañamiento al empleado en su proceso de aprendizaje y adaptabilidad a la nueva situacion

RESPONSABLE Jefe inmediato

ENTIDADES DE APOYO Jefe inmediato

BENEFICIARIOS Colaboradores(as) del ION

RECURSOS Auditorio del ION conferencista invitado video, audio, plegable informativo interno

DURACION Es un proceso continuo del día a día en la jornada laboral

EVALUACION Encuesta de satisfaccion

ACTIVIDAD 4

Crear un buzón de sugerencias anónimo que le permita al empleado opinar o dar a conocer sus inconformidades, ideas y satisfacciones

RESPONSABLE Unidad de Bienestar Social del Colaborador(a) en coordinación con la Oficina Institucional de Recursos Humanos

ENTIDADES DE APOYO Directivos del ION

BENEFICIARIOS Colaboradores(as) del ION

RECURSOS Buzón de sugerencias, formatos de sugerencias, lapicero

DURACION Permanente

EVALUACION Encuesta de satisfaccion

▪ RETIRO LABORAL ASISTIDO

Conjunto de acciones planeadas que se deben ejecutar y evaluar por medio de programas, destinados a dar asistencia técnica oportuna a los empleados al momento de una situación cesante, en los aspectos emocionales, información ocupacional (posibilidades laborales), estrategias para buscar empleo, cultura del ahorro asimilación por parte de la familia de

manera que sea lo menos traumatico posible tanto para el personal que sale como para el que permanece en la organizacion

OBJETIVO

Fortalecer la actitud de aprendizaje en los colaboradores para enfrentar el cambio en un eventual retiro por medio de actividades que faciliten un menor impacto negativo en el individuo

ACTIVIDADES PROPUESTAS

ACTIVIDAD 1

Realizar capacitaciones permanentes a los empleados sobre el tema de la readaptacion laboral y sus diferentes aspectos

RESPONSABLE Unidad del Bienestar Social del Colaborador en coordinacion de la Oficina Institucional de Recursos Humanos Psicologos de la organizacion

ENTIDADES DE APOYO Directivos del ION, Asociaciones Afines otros recursos que sean necesartios

BENEFICIARIOS Colaboradores(as) del ION

RECURSOS Conferencistas video audio, refrigerio, periodico informativo

DURACION 2 horas cada semestre

EVALUACION Encuesta de satisfaccion

ACTIVIDAD 2

Gestionar charlas preparatorias por parte de los fondos de Pensiones y cesantias tanto para las personas que estan a puertas de pensionarse, como para el personal en general

RESPONSABLE Unidad de Bienestar Social del Colaborador en coordinacion con la Oficina Institucional de Recursos Humanos y Jefes de Departamentos Servicios y Secciones

ENTIDADES DE APOYO Directivos del ION, Asociaciones afines Caja de Seguro Social

BENEFICIARIOS Colaboradores del ION

RECURSOS Auditorio Metro video, audio refrigerio, documentos afiches entre otros

DURACION 2 horas cada 12 meses al iniciar cada año

EVALUACION Encuesta de satisfaccion

ACTIVIDAD 3

Mantener y mejorar las condiciones de los programas al interior de la organizacion que le permitan al colaborador ahorrar como las cooperativas

RESPONSABLE Unidad e Bienestar Social del Colaborador en coordinacion con la Oficina Institucional de Recursos Humanos

ENTIDADES DE APOYO No Aplica

BENEFICIARIOS Colaboradores(as) del ION

RECURSOS Conferencistas

DURACION Permanente

EVALUACION Encuesta de satisfaccion

▪ **SOLUCION DE CONFLICTOS**

Medida que debe ser utilizada por la organizacion y hacer partícipes a todos sus empleados en cuanto a que los conflictos individuales o grupales pueden presentarse por diferentes motivos y de igual forma pueden resolverse afrontando las situaciones siguiendo el conducto regular , de forma conciliadora buscando restablecer las relaciones interpersonales y el buen clima laboral

OBJETIVO

Estimular en el individuo la busqueda de metodos para solucionar conflictos por medio de la aceptacion y el respeto por el otro

ACTIVIDADES PROPUESTAS

ACTIVIDAD 1

Mantener mejorar hacer seguimiento y evaluar las acciones y actividades del comite de convivencia enfocadas al buen clima laboral y las relaciones tanto con clientes internos como externos (capacitaciones acompañamiento)

RESPONSABLE Oficina Institucional de Recursos Humanos Jefe inmediato del Departamento o Servicio o Seccion Unidad de Bienestar Social del Colaborador incluyendo profesional de psicologia, y otros actores

ENTIDADES DE APOYO Directores o Jefe inmediatos, fondos del departamento instituciones de apoyo

BENEFICIARIOS Empleados

RECURSOS Instalaciones internas de la institucion auditorio, videos talleres audio, refrigerio formatos de evaluacion

DURACION 2 horas cada dos (2) meses

EVALUACION Encuesta de satisfaccion

ACTIVIDAD 2

Realizar jornadas pedagogicas de prevencion en manejo de riesgos psicosociales

RESPONSABLE Oficina Institucional de Recursos Humanos Unidad de Bienestar Social incluyendo personal de psicologia, otros actores

ENTIDADES DE APOYO Instituciones colaboradoras fondo del departamento, otros recursos

BENEFICIARIOS Colaboradores(as) del instituto Oncologico Nacional

RECURSOS auditorio del Ion video audio refrigerio folletos ilustrativos

DURACION 1 hora cada seis (6) meses

EVALUACION Formato de evaluacion del evento

ACTIVIDAD 3

Programar talleres de simulacros sobre conflictos y solucion de los mismos con la participacion voluntaria de los trabajadores y otros actores

RESPONSABLE Oficina Institucional de Recursos Humanos Unidad de Bienestar Social del Colaborador incluyendo profesional de psicologia

ENTIDADES DE APOYO Autoridades de la Institucion y otras instituciones colaboradoras

BENEFICIARIOS Empleados

RECURSOS Auditorio instalaciones internas de la Institucion, refrigerio

DURACION 2 horas cada seis (6) meses

EVALUACION Formato de evaluacion del evento

ACTIVIDAD 4

Crear al interior de las estaciones (zona oficinas cafetín) un mural en el cual los empleados puedan plasmar por escrito sus percepciones sugerencias ideas del buen convivir

RESPONSABLE Oficina Institucional de Recursos Humanos Unidad de Bienestar Social del Colaborador

ENTIDADES DE APOYO Autoridades del ION Asociaciones de apoyo

BENEFICIARIOS Colaboradores(as) del ION

RECURSOS Mural o cartelera, marcadores borrables borrador

DURACION Permanente

EVALUACION Formato de evaluacion del evento

- **SALUD OCUPACIONAL**

Tiene como finalidad proteger y mantener la salud física mental y social de los(as) colaboradores(as) en los puestos de trabajo y en la entidad en general proporcionando condiciones seguras e higiene con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad

OBJETIVO

Mejorar las condiciones de trabajo preparar al personal para una evacuacion e identificar debilidades y fortalezas en caso de emergencia

ACTIVIDADES PROPUESTAS

ACTIVIDAD 1

Realizar capacitacion a las brigadas de emergencia

RESPONSABLE Oficina Institucional de Recursos Humanos Unidad de Bienestar Social del Colaborador(a)

ENTIDADES DE APOYO Cuerpo de Bomberos, y brigadistas

BENEFICIARIOS Todos los servidores Metro

RECURSOS Auditorio extintores y demas elementos necesarios para desarrollar las actividades de capacitacion

DURACION 2 meses

EVALUACION Formato de evaluacion del evento

ACTIVIDAD 2

Programar y realizar simulacros de evacuacion y eventos adversos

RESPONSABLE Unidad de Bienestar Social, Oficina Institucional de Recursos Humanos

ENTIDADES DE APOYO Cuerpo de Bomberos asociaciones afines

BENEFICIARIOS Todos los colaboradores(as) del ION

RECURSOS Radios telefonicos, camillas vendajes botiquin de primeros auxilios las estaciones en las cuales se van a realizar los simulacros

DURACION Realizar 2 simulacros al año (semestral)

EVALUACION Formato de evaluacion del evento

ACTIVIDAD 3

Mantener y mejorar el proceso de revision física realizado anualmente por la organizacion a todos los colaboradores del ION

RESPONSABLE Oficina Institucional de Recursos Humanos Unidad de Bienestar Social del Colaborador, Jefes de Departamentos Secciones y Servicios

ENTIDADES DE APOYO Autoridades del ION

BENEFICIARIOS Todos los colaboradores(as) del ION

RECURSOS Propios de la institucion

DURACION Durante 6 meses cada año

EVALUACION Formato de evaluacion del evento

▪ EDUCACION FORMAL

La educacion formal tambien conocida como formacion regulada, es el proceso de educacion integral correlacionado que abarca desde la educacion primaria, hasta la educacion secundaria y la educacion superior y que conlleva una intencion deliberada y sistematica que se concretiza en un curriculo oficial aplicado con definidos calendario y horario

OBJETIVO

Mejorar las habilidades y destrezas de los empleados de la organizacion asegurando una proporcion de resultados mas eficaces y la ventaja de contar con un personal mas competitivo

ACTIVIDADES PROPUESTAS

ACTIVIDAD 1

Establecer convenios con entidades educativas para la promocion de la educacion formal de los empleados

RESPONSABLE Direccion de Docencia y Oficina Institucional de Recursos Humanos
Unidad de Bienestar Social del Colaborador (a)

ENTIDADES DE APOYO Autoridades de la Institucion instituciones de educacion superior

BENEFICIARIOS Todos los colaboradores(as) de la institucion

RECURSOS Cotizaciones, presupuesto convenios con las entidades aula para realizar la formacion

DURACION Semestral

EVALUACIÓN Encuesta de Satisfaccion

ACTIVIDAD 2

Otorgar becas de educacion formal para los empleados dentro de los planes de incentivos y de educacion

RESPONSABLE Direccion de Docencia Unidad de Bienestar Social Oficina Institucional de Recursos Humanos

ENTIDADES DE APOYO Instituciones de educacion superior

BENEFICIARIOS Todos los empleados de la Institucion

RECURSOS Cotizaciones presupuesto convenios con las entidades aula para realizar la formacion

DURACION Semestral

EVALUACION Encuesta de satisfaccion

▪ **DESARROLLO DE CARRERA**

El desarrollo de carrera representa la secuencia entera de actividades y eventos relacionados con la carrera de un individuo. Abarca la adquisición de calificaciones y certificaciones educativas, trayectoria profesional, auto actualización como individuo, cambios de carreras y crecimiento profesional, la curva de aprendizaje, la vida familiar, los logros y reconocimientos o felicitaciones. Es una herramienta desarrollada para medir y administrar el desempeño de todos los empleados que laboran en una empresa, así como para fomentar la administración de carrera en base al desempeño mostrado.

OBJETIVO

Identificar las áreas de proyección en virtud de las competencias del servicio, dadas las posibilidades de poder aplicar allí sus intereses y capacidades.

ACTIVIDADES PROPUESTAS

ACTIVIDAD 1

Realizar convocatorias internas por medio de las cuales el colaborador(a) pueda ascender, proyectarse y desarrollar su profesionalización.

RESPONSABLE Oficina Institucional de Recursos Humanos, Unidad de Bienestar Social del Colaborador(a)

ENTIDADES DE APOYO N/A

BENEFICIARIOS Todos los colaboradores(as) del ION

RECURSOS Computador Formatos impresos de convocatoria otros

DURACION Permanente cada que se presente una vacante por un periodo de 15 dias

EVALUACION Encuesta de Evaluacion de actividades

ACTIVIDAD 2

Mantener y mejorar las actividades que permiten la inclusion de los(as) colaboradores(as) en los procesos internos de ascenso

RESPONSABLE Oficina Institucional de Recursos Humanos Unidad de Bienestar Social del Colaborador

ENTIDADES DE APOYO Autoridades del ION

BENEFICIARIOS Todos(as) los colaboradores(as) del ION

RECURSOS Computador Base de datos actualizada

DURACION Permanente

EVALUACION Encuesta de Evaluacion de Actividades

▪ CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional es una idea en el campo de los estudios de las organizaciones y de gestión que describe la psicología, las actitudes, experiencias, creencias y valores (personales y culturales) de una organización. Se refiere a las normas y valores de las personas y grupos dentro de una organización que define la forma en que interactúan entre sí dentro y fuera de una empresa.

OBJETIVO

Identificar los valores y comportamientos acordes dentro de la organización por medio de programas de sensibilización dirigidos al empleado.

ACTIVIDADES PROPUESTAS

ACTIVIDAD 1

Interpretar por medio de una obra de teatro los valores organizacionales que permita a los empleados conocer e identificarlos.

RESPONSABLE Oficina Institucional de Recursos Humanos, Unidad de Bienestar Social del Colaborador.

ENTIDADES DE APOYO Oficina Institucional de Recursos Humanos, Unidad de Bienestar Social del Colaborador y colaboradores(as), Jefes de Departamentos, Servicios y Secciones.

BENEFICIARIOS Todos los Colaboradores(as)

RECURSOS Auditorio del ION Asociaciones de apoyo

DURACION 2 horas cada 6 meses (6)

EVALUACION Aplicacion de tecnicas como la encuesta de satisfaccion

ACTIVIDAD 2

Realizar jornadas pedagogicas donde se promueva la cultura que se lleva dentro de la organizacion

RESPONSABLE Oficina Institucional de Recursos Humanos, Jefes de Departamentos Servicios y Secciones, Unidad de Bienestar Social del Colaborador

ENTIDADES DE APOYO autoridades del ION Asociaciones de Apoyo y Empleados

BENEFICIARIOS Todos los Colaboradores(as) del ION

RECURSOS Auditorio del ION equipo audiovisual

DURACION Cada tres meses (3)

EVALUACION Aplicacion de tecnicas como la encuesta de satisfaccion

▪ ESTILOS DE LIDERAZGO

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos

OBJETIVO

Concientizar a los empleados de los tipos de liderazgo existentes y darles a conocer como pueden integrarlos a la organizacion y en su trabajo con los compañeros

ACTIVIDADES PROPUESTAS

ACTIVIDAD 1

Programar una conferencia en la cual se de a conocer los tipos de liderazgo que se orienten en la organizacion

Realizar un juego de roles en equipos en los cuales permita identificar que persona toma el liderazgo y el tipo de lider que es

RESPONSABLE Oficina Institucional de Recursos Humanos, Unidad de Bienestar Social del Colaborador(a), autoridades del ION

ENTIDADES DE APOYO Autoridades de la Institucion asociaciones de apoyo Colaboradores(as)

BENEFICIARIOS Todos los(as) colaboradores(as) del ION

RECURSOS Auditorio del ION Asociaciones de apoyo

DURACION 6 horas

EVALUACION Aplicacion de tecnicas como la encuesta de satisfaccion

ACTIVIDAD 2

Seguimiento por parte del area de la Oficina Institucional de Recursos Humanos Unidad de Bienestar Social de los Colaboradores (as) y Supervisores sobre el desarrollo del trabajo en equipo de los empleados

RESPONSABLE Oficina Institucional de Recursos Humanos Unidad de Bienestar Social del Colaborador(a) otros profesionales del area de psicologia, Directivos de la Institucion

ENTIDADES DE APOYO Oficina Institucional de Recursos Humanos Jefes directivos Jefes de los distintos Departamentos, Servicios y Secciones

BENEFICIARIOS Todos los colaboradores (as) de la Institucion

RECURSOS Directivos, Jefes y Supervisores

DURACION Cada 2 meses

EVALUACION Aplicacion de tecnicas como la encuesta de satisfaccion

▪ **SEGURIDAD SOCIAL**

La seguridad social se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la proteccion social o cobertura de las necesidades socialmente reconocidas como salud vejez o discapacidades

OBJETIVO

Ofrecer a los empleados y sus familiares una proteccion en el momento necesario y que se encuentran en imposibilidad (temporal o permanente) de obtener un ingreso o de asumir responsabilidades asignadas

ACTIVIDADES PROPUESTAS

ACTIVIDAD 1

Orientacion en temas como Fondo de Pensiones Cesantias, Caja de Seguro Social, compensacion Familiar hacia los empleados sobre los beneficios derechos y obligaciones que obtienen al ser afiliados a dicha entidad

RESPONSABLE Unidad de Bienestar Social del Colaborador, Oficina Institucional de Recursos Humanos

ENTIDADES DE APOYO Jefaturas de Departamentos y Servicios Fondo de Pensiones Cesantias Caja de Seguro Social

BENEFICIARIOS Todos los colaboradores(as) del ION

RECURSOS Auditorio Asociaciones de apoyo a la institucion Funcionarios de la CSS

DURACION Antes de la firma del contrato y Cada seis meses (6) Toda la Jornada Laboral

EVALUACION Aplicacion de tecnicas como la encuesta de satisfaccion

5 8 ANALISIS DE BENEFICIOS

Los programas que se estableceran a partir de la creacion de la unidad de bienestar social para el(a) colaborador(a) en el ION buscan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y a su grupo familiar, garantizando su formacion integral para que de esta manera puedan responder a sus necesidades y requerimientos

La unidad de bienestar social del(a) colaborador(a) es de gran utilidad puesto que establece la importancia del bienestar integral de los trabajadores creando estrategias que facilitan el mantener motivados los empleados promoviendo su desarrollo personal manteniendolos en un estado de salud optimo De este modo la institucion se vera beneficiada al contar con una fuerza de trabajo de alto rendimiento Mientras que el colaborador se sentira comodo y comprometido con su actividad

5 9 COSTOS Y PRESUPUESTO

Para el desarrollo de la Unidad de Bienestar Social para el(a) Colaborador(a) se debe disponer de un presupuesto de B/112,582.00 El cual requerira de las gestiones del patronato para su adecuado desarrollo

El presupuesto se distribuirá de la siguiente manera

Estructura física No se requerirá construir puesto que se utilizará un área del ION el cual no se le da ninguna utilidad hasta la fecha

Contratación del personal Estará dispuesto por las políticas establecidas mediante el patronato y se contemplará en el presupuesto ya establecido

Mobiliario de oficina Se realizarán gestiones para equipar la unidad con mobiliario ya existente en la institución. Así como también se contemplará el equipo de oficina (computadoras, teléfonos, fax, etc.), los materiales de oficina (páginas, sobres, folder, etc.) y el equipo de aseo.

Es preciso determinar que de requerir mayor implementación de materiales y equipo se deberá registrar por los parámetros presupuestarios ya preestablecidos.

Es necesario que el diseño de propuestas dirigidas a colaboradores de cualquier organización enfocadas para realizar acciones en base a programas de bienestar social para los mismos, deben estar sustentadas por lineamientos emanados de la novedosa y rica gerencia social de cambio y mejoramiento continuo de sus colaboradores. Lo cual sustentado por un espacio y proceso de reflexión, decisiones y acciones concertadas se logre superar todo obstáculo, dificultad o debilidad que interfiera en el óptimo clima organizacional de la institución y se logre el pleno desarrollo y producción laboral de sus colaboradores. Lo cual favorecerá la óptima gerencia en relación a los recursos humanos logrando que todos y todas las personas integrantes de esa organización participen de manera integral y logren trabajar en unión y colaboración para el logro efectivo de la visión, misión y propósitos de esa entidad.

**PRESUPUESTO ANUAL CONSIDERADO PARA LA UNIDAD DE BIENESTAR
SOCIAL DEL COLABORADOR(A) EN EL INSTITUTO ONCOLOGICO
NACIONAL AÑO 2017**

A	RECURSO HUMANO	COSTO ANUAL EXISTENTE	COSTO ANUAL NO EXISTENTE	CUOTA ANUAL PATRONAL	TOTAL
1	Trabajador Social Especialista en Salud y Seguridad Ocupacional		16 320 00	2 620 00	18 940 00
2	Abogado	21 600 00			21 600 00
3	Psicologo Clinico		16 320 00	2 620 00	18 940 00
4	Medico General	16 320 00			16 320 00
5	Secretaria u Oficinista		6 900 00	1 104 00	8 004 00
B	GASTOS OPERATIVOS				
1	Seminarios/Talleres		12 000 00		12 000 00
2	Convivios/Excursiones		3 000 00		3 000 00
3	Transporte/Combustible		1 500 00		1 500 00
4	Otros Gastos afines		3 500 00		3 500 00
C	Material y Equipo de Oficina				
1	5 Escritorios 5 sillas ejecutivas 10 sillas del cliente 5 archivos		1 500 00		1 500 00
2	Equipo Tecnologico 5 computadoras 5 telefonos 1 impresora multifuncional		5 778 00		5 500 00
3	Otros Materiales de Oficina		1 500 00		1 500 00
D	TOTAL GENERAL	37,920	68,318 00		112,582 00

RECOMENDACIONES

- El clima socio-laboral del Instituto Oncológico Nacional debe estar vinculado no solamente a la estructura y a las condiciones de vida de la colectividad de trabajo sino tambien a todo un conjunto situaciones economicas sociales y familiares que fomenten la satisfaccion y el buen desempeño laboral
- Se debe tener presente que el aumento de la productividad y la estabilidad social va a depender de las condiciones de trabajo de vida en general y del nivel de salud y bienestar de los(as) colaboradores(as) y de sus familias
- Para la estructuracion de un ambiente de trabajo satisfactorio, es fundamental adaptar el trabajo de acuerdo a la capacidad y necesidades de cada colaborador(a) a su condicion profesional favoreciendo un optimo estado de bienestar en relacion tanto con su medio socio afectivo y economico como con el trabajo
- La creacion de la Unidad de Bienestar Social para el(a) colaborador(a) es un proyecto de vital importancia y el cual es preciso establecer para garantizar un abordaje integral de las necesidades y problematicas de los(as) colaboradores(as) y promover un adecuado desempeño en sus funciones a traves del afrontamiento puntual y concreto de sus expectativas laborales y de su vida social economica y familiar

- El Bienestar social constituye una necesidad primordial para el logro de los objetivos del ION y para sus jefaturas. Su diagnóstico resulta de gran utilidad pues permite adoptar un plan de intervención dirigido a superar las insuficiencias detectadas y que obstaculizan la plena integración de los(as) funcionarios(as) en la misión institucional.

Los resultados de esta investigación arrojan que los principales aspectos que obstaculizan el adecuado disfrute del bienestar social de los(as) funcionarios(as) del ION y que se deben priorizar para abordarlos son:

- Insuficiencias en la programación de las actividades laborales
- Nivel considerable de sobrecarga laboral
- Barreras en la relación interpersonal y la comunicación entre los(as) funcionarios(as) y las jefaturas
- Escasos métodos de motivación laboral
- Nivel considerable de insatisfacción salarial
- Escasas medidas de bienestar social en la institución
- Insuficiencias en los planes de crecimiento profesional
- Necesidad apremiante de un programa estable de bienestar social

Estos resultados que se obtienen a través de la aplicación del instrumento de investigación, reflejan la necesidad apremiante de la creación de la unidad de bienestar social, extendiéndolos en la medida que las jefaturas y funcionarios(as) van identificando tales insuficiencias por lo que resulta necesario establecer su análisis y adecuación para que en cada área laboral se den cambios significativos alineando los intereses de cada funcionario(a) con los de la institución.

Como medida estrategica esta investigacion con su propuesta debe ser presentada y divulgada a nivel de todos los servicios del ION Sustentada a nivel de todos los jefes de departamentos servicios secciones tanto tecnicos como administrativos y de igual manera a los niveles de mayor jerarquia, que dirigen este nosocomio incluyendo al propio patronato, para garantizar la creacion de la Unidad de Bienestar Social del Colaborador(a) en el Instituto Oncologico Nacional

BIBLIOGRAFIA

Libros

- Alles Martha (2009) *Desarrollo Del Talento Humano Basado En Competencias*
Editorial Granica Argentina

- Arias G Fernando (1995) *Introduccion A La Tecnica De Investigacion En Ciencias De La Administracion Y Del Comportamiento* Editorial Trilla 3ª ed Mexico

- Bermudez Lilia Teresa (2012) *Investigacion En La Gestion Empresarial* Editorial eco Colombia

- Bernal Cesar Augusto (2004) *Metodologia De La Investigacion* Editorial Pearson 2da ed Mexico

- Chiavenato Idalberto (2006) *Introduccion A La Teoria De La Administracion* Editorial McGraw Hill Bogota

- Dolan Simon I y otros (2003) *La Gestion De Los Recursos Humanos* Editorial McGraw Hill 2da ed Colombia

- Gil Benito Canales Vicente Jose y Alién de Jose Manuel (2012) *Estado Del Bienestar Y Politicas Sociales* Editorial Ecu España

- Hernandez Sampieri (1998) *Metodologia De La Investigacion* Editorial McGraw Hill Colombia

- Klingner Donald E (2003) *La Administracion Del Personal En El Sector Publico* Editorial McGraw Hill 4ta ed Mexico

- Licha Isabel (2002) *Gerencia Social En America Latina Enfoques Y Experiencias*
Innovadoras Editorial B Estados Unidos

- Molina Ruiz Carlos y Otros (2010) *Mejora Tu Calidad Profesional* Editorial Lunen
Humanitas Buenos Aires- Mexico

- Mora Melo Maria Teresa Dela (2009) *El Impacto De Las Practicas De Trabajo Social*
Editorial Perto Mexico Universidad de Guadalajara

- Orteu I Guu Xavier (2013) *Trabajo Y Vinculo Social* Editorial UOC España

- Pardo Martinez Luz y otros (2001) *Gestion Social Del Talento Humano* Editorial
LunenHumanitas Buenos Aires-Mexico

- Peñaloza Navarro Fabian Mauricio y Araya Manquez Daniel Alberto (1994) *El Balance
Social Como Instrumento De Medicion De La Calidad De Vida En La Organizacion*
Editorial UFASA Santiago de Chile

- Ramirez Fanny y Martin Fiorino Victor (2008) *Implicaciones Eticas De Los Terminos
Gerencia Y Gestion En El Desarrollo De La Identidad Corporativa* Editorial Red
Mexico

- Rojas Forero Geisler Dayani Ramirez M Carlos y Hernando Velez, John Danna
(2013) *Gerencia De La Responsabilidad Social En Las Organizaciones De Hoy*
Editorial BAGU Colombia

- Tamayo Mario (1994) *Metodologia Formal De La Investigacion Cientifica* Editorial
COMEX S A Colombia

-Uribe Patiño Francisco Javier y Acosta Avila Maria Teresa (2011) *Bienestar Social Y Democracia Psicología Social* Editorial Miguel Angel Porrua Mexico

Vigoya Valencia Angelina (2002) *Bienestar Social Laboral* Editorial Direccion de Politicas de Administracion Publica Colombia

Folleto

Conferencia De La Organizacion Internacional Del Trabajo Del 6 De Junio De 1981

-Ley 9 Del 20 De Junio 1994 Por La Cual Se Establece Y Regula La Carrera Administrativa

Ley 22 De 27 De Junio De 2006 Que Regula La Contratacion Publica

Revistas

- Añez H Carmen (2004) *El Estado del Bienestar Social y el Ncoliberalismo Ante los Derechos Laborales* Revista de Ciencias Sociales 10(1)

Camejo Armando J y Cejas Magda (2009) *Responsabilidad Social factor clave de la gction de los recursos humanos en las organizaciones del siglo XXI* Revista Critica de Ciencias Sociales y Juridicas 21(1) 127-142

- Huerta Riveros Patricia C Pedraja Rejos, Liliana M y Contreras Espinoza Sergio E (2011) *Calidad de Vida Laboral y Su Influencia Sobre Resultados Empresariales* Revista de Ciencias Sociales 17(4)

- Martinez Juan Luis y Agüero Ana (2006) *El reto de la sostenibilidad de la acción social empresarial* Revista de Empresa 15(1) 98 101

Infografía

Arrieta Freddy (2009) *Empresas y Bienestar Social* (En línea) Capítulo 10 (Extraído 03-11-14) disponible en <http://www.mailxmail.com/curso/bienestar-social-empresas-siglo-xxi/empresa-bienestar-social-marco-conceptual-5>

Collazos Marisol (2009) *El Estado del Bienestar* (En Línea) Artículo (Extraído 17-11-2014), disponible en www.marisolcollazos.es/Sociologia/complemento/pdf/SOC09.pdf

El Empleo (2014) *Tendencias Laborales ¿Cuáles son los problemas empresariales más comunes?* (En línea) Artículo (Extraído 03-11-2014) disponible en [Http://www.elempleo.com/colombia/tendencias-laborales/cuales-son-los-problemas-empresariales-mas-comunes-6587206](http://www.elempleo.com/colombia/tendencias-laborales/cuales-son-los-problemas-empresariales-mas-comunes-6587206)

- Garoz Lopez Guillermo (2013, Noviembre) *De Los Orígenes del Estado Del Bienestar* (En línea) Artículo (Extraído 2-11-14), disponible en [Http://sociologos.com/2013/11/21/de-los-origenes-del-estado-del-bienestar/](http://sociologos.com/2013/11/21/de-los-origenes-del-estado-del-bienestar/)

- Gestipolis (2014, Enero) *¿Cuáles son los Conflictos Laborales más Frecuentes?* (En línea) Artículo (Extraído 02-11-2014), disponible en [Http://www.elmundo.com.ve/noticias/mundo-laboral/-cuales-son-los-conflictos-laborales-mas-frecuentes.aspx](http://www.elmundo.com.ve/noticias/mundo-laboral/-cuales-son-los-conflictos-laborales-mas-frecuentes.aspx)

Guajardo Vizcaya Roberto (2013) *Concepto de Calidad en la Vida del Trabajo* (En línea) Artículo (Extraído 22-11 2014) disponible en <http://homepages.mty.itesm.mx/gustavo/primar/ConceptoCalidad.htm>

Requena Santos (2004) *Satisfacción Bienestar y Calidad de Vida en el Trabajo* (En línea) Artículo (Extraído 14 11 2014) disponible en [Http://www.reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS_092-04.pdf](http://www.reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS_092-04.pdf)

Ruiz Hermes Alfredo (2007) *Bienestar Social* (En línea) Artículo (Extraído el 14-11 14), disponible en [Http://www.gestiopolis.com/otro/bienestar-social-laboral.htm](http://www.gestiopolis.com/otro/bienestar-social-laboral.htm)

Tapatíos *Problemas en el Trabajo* (En línea) Artículo (Extraído 04 11-2014) disponible en [Http://www.tapatios.com/foros/empleo-problemas-trabajo.htm](http://www.tapatios.com/foros/empleo-problemas-trabajo.htm)

ANEXOS



Ilustración N° 1: Estructura física del ION.



Ilustración N°2: La atención al paciente en el ION es una de las funciones básicas **del personal**.



Ilustración N° 3: Las actividades de prevención y promoción son esenciales en el ION



Ilustración N° 4: Coordinación de las actividades laborales en el ION



Ilustración N° 5: Cumpliendo con el artículo 109 de la constitución el ION realiza actividades de promoción, prevención y conservación de la salud.



Ilustración N° 6: El personal que labora en el ION requiere de programas que promuevan el bienestar social de forma integral.



Ilustración N° 7: Modelo que sustenta un plan de bienestar social laboral.



Ilustración N° 8: Modelo que ejemplifica las dimensiones del desarrollo humano.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

[illegible]

PROGRAMACION FINANCIERA

(Descripcion de actividades y distribucion de gastos por etapa del proyecto)

Rubro / Actividades	Periodo	Recursos	Costo Unitario	Costo Total	Fuente de Financiamiento
Profesional Investigador	9 meses	1 Trabajador Social/medio Tiempo	B/400 00	B/3 600	Propio
Material Bibliograficos	9 meses	Libros copias		B/600 00	Propio
Equipo de Trabajo	9 meses	Computadora celular papeleria	B/560 00 100 00 100 00	B/760 00	Propio
Servicios Tecnicos	1 semana	Tecnico en Estadistica y Graficas	B/100 00	B/100 00	Propio
Consultoria del Experto	2semana	Gerente Administrativo	B/500 00	B/500 00	Propio
Revision de Gramatica y Traducccion De Texto	2 semanas	Profesional de Español e Ingles	B/300 00 200 00	B/500 00	Propio
Levantamiento de Texto	1 semana	Impresion y Empastado	B/60 00	B/180 00	Propio
Transporte	9 meses	combustible	B/120 00	B/1080 00	Propio
Total				B/6,820 00	Propio

- **Fuente (s) de Financiamiento**

Esta investigacion se realizara con recurso propio

- **Numero de Horas Semanales Dedicadas al Proyecto**

En la ejecucion de este proyecto se provee dedicarle 30 horas semanales las cuales seran intensificadas en la medida que se avance en el logro del objetivo propuesto

- **Descarga Horaria Solicitada**

No aplica

- **Identifique los posibles beneficiarios de los resultados del proyecto**

Se espera beneficiar al culminar este proyecto en primera instancia, a los funcionarios del Instituto Oncologico Nacional lo cual va a repercutir de manera satisfactoria a la poblacion atendida es decir a los pacientes que acuden a la institucion, inclusive facilitara la gestion administrativa y gerencial en el logro de los objetivos de la mision y vision institucional

- **Mencione si existen relaciones con otras instituciones para el desarrollo del proyecto**

No se tiene identificado alguna relacion con otras instituciones

UNIVERSIDAD DE PANAMA
VICERRECTORIA DE INVESTIGACION Y POSTGRADO
FACULTAD DE ADMINISTRACION PUBLICA
MAESTRIA EN GERENCIA DE BIENESTAR SOCIAL
INSTRUMENTO

Tema Diagnostico Socio Economico y Laboral Del Servicio Tecnico y Administrativo del Instituto Oncologico Nacional para Sustentar la Propuesta de Creacion de la Unidad de Bienestar Social para el (la) Colaborador(a)

Su colaboracion sera de gran utilidad para poder obtener la informacion de manera objetiva y veraz, por lo que le agradecemos su sinceridad y cooperacion al responder las respectivas preguntas La informacion obtenida sera utilizada con absoluta confidencialidad

I- Caracteristicas Sociales y Economicas de la poblacion en estudio

- 1 Edad ☐ / ☐ 18 22 ☐ / ☐ 23 27 ☐ / ☐ 28 32 ☐ / ☐ 33-37 ☐ / ☐ 38-42 ☐ / ☐ 43-47
☐ / ☐ 48-52 ☐ / ☐ 53 57 ☐ / ☐ 58 63 ☐ / ☐ 64 o mas (especifique) ____
- 2 Sexo ☐ / Hombre ☐ / mujer
- 3 Estado civil ☐ / soltera(o) ☐ / unida (o) ☐ / casado(a)
☐ / separado (a) ☐ / divorciado(a) ☐ / viudo(a)
- 4 Escolaridad ☐ / primaria completa ☐ / primaria incompleta ☐ / secundaria completa ☐ / secundaria incompleta ☐ / vocacional completa ☐ / vocacional incompleta ☐ / universidad completa ☐ / universidad incompleta ☐ / maestria completa ☐ / maestria incompleta ☐ / Tecnico Completa ☐ / tecnico incompleto ☐ / sin instruccion academica ☐ /
- 5 Profesion _____
- 6 Direccion Residencial _____
- 7 Composicion familiar _____

#	Parentesco	Edad	Nivel de escolaridad	Ocupacion	Estado civil
1					
2					
3					

4					
5					
6					
7					

Indicar con un asterisco el jefe del hogar

Economía en el hogar

8 Egreso familiar

Total de ingresos _____

Alimentación _____

Total de Egresos _____

Vivienda _____

Transporte _____

Agua _____

Luz _____

Telefono _____

Cable _____

Prestamos _____

Educación _____

Medicamento _____

Otros _____

9 Considera su ingreso familiar suficiente? / _/sí / _/no Explique _____

10 Posee usted otras fuentes de ingreso además de las de su trabajo?

Indique / _/pensiones / _/becas / _/apoyo de familiares / _/ otros _____

VIVIENDA

11 Como calificaria actualmente la condicion de su vivienda?

/ _/Buena / _/regular / _/mala Si respondio mala explique _____

12 Indique el tipo de vivienda en que reside

/__ / Casa individual /__ / casa adosada /__ / apartamento /__ / cuarto

13 Tenencia de la vivienda en que reside

/__ / propia /__ / alquilada /__ / hipotecada /__ / cedida /__ / agregados

14 Espacios dentro de la vivienda

/__ / Numero Habitaciones /__ / Cocina /__ / Sala comedor /__ / baño /__ / Servicio de Inodoro /__ / letrina

15 Materiales con que esta construida la vivienda

Techo _____ Paredes _____ Piso _____

16 Indique las Facilidades con los que cuenta la vivienda

Facilidad	si	no	Observaciones
Agua potable	/_ /	/_ /	_____
Luz electrica	/_ /	/_ /	_____
Cable	/_ /	/_ /	_____
Telefono	/_ /	/_ /	_____
Internet	/_ /	/_ /	_____
Servicio sanitario	/_ /	/_ /	_____

SALUD

17 Mencione las enfermedades que ha sufrido usted los adultos y niños de la familia durante los 2 ultimos años Señale con un asterisco la sufrida por usted

Enfermedades jefe de la familia adultos de la familia niños(as)

_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

18 Si su enfermedad es de caracter cronico o de seguimiento permanente lleva usted un control adecuado? ☐ si ☐ no

19 Que dificultades tiene usted para llevar adecuadamente su control de enfermedad fisica?

20 Que sugerencia tiene usted en relacion a la Clinica del Empleado de la Institucion?

21 Cuantas personas del grupo familiar tienen cobertura de la Caja de Seguro Social?

☐ Todos ☐ Algunos ☐ Ninguno

22 De estas instituciones de salud indique los que utilizan los miembros de su familia cuando se enferman?

☐ Clinica privada ☐ Centro u Hospital del MINSA ☐ Caja de S S

☐ se cura en casa ☐ va a curandero ☐ otro / Especifique _____

23 Cuando los miembros de su familia se enferman, ademas de la enfermedad misma que otras situaciones confrontan?

☐ Falta de dinero ☐ La falta de dinero para pagar las medicinas

☐ Falta de dinero para pagar los laboratorios ☐ Falta de Transporte ☐ lejania de los centros de atencion ☐ No entender los diagnostico/ ☐ otro
Especifique _____

24 En su familia conviven adultos mayores? ☐ si ☐ no

25 Como describiria su condicion de salud?

☐ Buena ☐ regular ☐ mala (si contesto mala pasar a la pregunta #26)

26 Que dificultades tiene usted y su familia en el cuidado y atencion del adulto mavor?

27 Como caracteriza usted a los adultos mayores en su familia?

☐ son independientes en relacion a su cuidado

☐ tienen que ser ayudados por otros familiares

☐ son totalmente dependientes del resto de sus familiares

II ASPECTOS FAMILIARES

28 Como calificaria usted las relaciones entre los miembros de su

familia? Explique _____

29 Como describe usted la comunicacion entre los miembros de su familia?

Buena / / Regular / / Mala / /

30 Como caracteriza usted la relacion afectiva en el hogar?

Explique _____

31 Como distribuyen las responsabilidades familiares dentro del hogar?

Explique _____ 3

2 Indique las actividades que realizan en familia durante el tiempo libre _____

Frecuencia _____

33 Que problemas confrontan dentro del nucleo familiar Drogadiccion / /

/ / infidelidad / / VIF Tipo de VIF / / Maltrato / / Psicologico / / Sexual / / verbal

/ / Abandono o Negligencia / / Patrimonial / / economico Otro _____

Explique _____

34 Que otros problemas existen en su familia? _____

35 Ha buscado usted ayuda o asesoria para enfrentar estos problemas?

/ / si / / no

36 A quienes ha solicitado la ayuda? Familiares / / instituciones / / amigos / / otros / /

III - Condiciones laborales de la poblacion y valoracion sobre estas

37 Ocupacion / / secretaria / / recepcionista / / manipulador(a) alimento / /

carpintero / / trabajador manual / / contador otros _____

38 Status laboral / ___ / permanente / ___ / Eventual

39 Cuantos años tiene Usted de servicios en el ION? _____

salario _____

40 Se siente usted satisfecho con el salario que obtiene? / ___/si / ___/no

explique _____

41 Siente usted satisfaccion al ser colaborador(a) en el Instituto Oncologico Nacional?

/ ___/si / ___/no Explique _____

42 Como es su puntualidad laboral? _____

43 Con que frecuencia usted, se ausenta del trabajo _____

44 Como contribuye usted al bienestar laboral en el Instituto Oncologico Nacional?

45 Puede usted identificar algunas medidas de apoyo por parte del I O N dirigidas al bienestar laboral de sus colaboradores(as)?

1 _____

2 _____

3 _____

46 Conoce usted de algun plan de crecimiento profesional para los colaboradores(as) del ION? / ___/Si / ___/No

Explique _____

47 Cree usted que existen oportunidades de ascender a mejores cargos o puestos de trabajo dentro de la institucion? / ☐ /SI / ☐ /no Explique _____

48 Tiene usted interes en llevar a cabo alguna meta de desarrollo profesional? / ☐ /SI / ☐ /NO Cual? _____

49 Que dificultades ha tenido usted para llevar a cabo sus planes de desarrollo profesional? _____

50 Que necesita usted para mejorar su situacion laboral? _____

51 Que puntaje ha obtenido en la evaluacion de su desempeño laboral? _____

52 Conoce usted cuales son los instrumentos legales que amparan su condicion como trabajador(a) en el I O N ? / ☐ /SI / ☐ /no explique _____

IV PROBLEMAS EN EL ESCENARIO LABORAL

53 Se siente usted motivado(a) por el trabajo que realiza? / ☐ /SI / ☐ /no Explique _____

54 Como califica usted su relacion interpersonal entre usted y su jefe inmediato entre usted y sus compañeros(as) de trabajo?

Explique _____

55 Como es la comunicacion entre usted y su jefe inmediato y entre usted y sus compañeros(as) de trabajo?

Explique _____

56 Considera usted que posee sobrecarga laboral? / _/si / _/no

Explique _____

57 Se siente aceptado(o) en su medio laboral? / _/si / _/no

Explique _____

58 Mencione las dificultades que mayormente se presentan en la ejecucion de su trabajo? _____

59 Tiene usted un lugar donde pueda acudir a expresar sus problemas de trabajo y sentir que le puedan atender objetivamente? / _/no / _/si Explique _____

V Expectativas de los colaboradores(as) ante la creacion de la Unidad de Bienestar Social del Colaborador(a)

60 Cree usted necesario o conveniente que exista una oficina o Unidad tecnico administrativa dentro del Instituto Oncologico Nacional que atienda las distintas necesidades o dificultades de caracter personal familiar o laboral de sus colaboradores(as)? / _/SI / _/NO

61 Cuales de las siguientes medidas o actividades para contribuir al bienestar laboral, le gustaria que sean implementadas?

Factores físicos		Factores emocionales		Factores sociologicos	
	Prevencion de riesgos laborales		Medidas de conciliacion de la vida familiar y laboral		Actividades de grupos
	Medios disponibles e instalaciones adecuadas		Reconocimiento por Parte de los superiores		Contribucion a causas sociales
	Nutricion saludable		Planes de desarrollo profesional		Medidas de ayuda a la sociedad
	Incentivacion de la actividad fisica		Prog De motivacion y fidelizacion hacia el ION?		Voluntariado corporativo
	Lucha contra el tabaquismo		Apoyo psicologico		Actividades de grupo de autogestion
	Talleres posturales		Ayuda para el cuidado de mayores o menores a tu cargo		
	ninguna		ninguna		ninguna
	otros		otros		otros

62 Con que frecuencia le gustaria que se desarrollaran estos programas?

63 Si se implementaran programas de bienestar social al colaborador(a) en el ION estaria usted dispuesto(a) a participar? ____ Si ____ No

64 alguna sugerencia o recomendacion o comentario **adicional** en relacion a la creacion de la Unidad del Bienestar Social del Colaborador(a) en el ION?

Observaciones

Firma entrevistador _____

fecha _____